© CANADA DEPARTMENT OF JUSTICE, 2002
PERMISSION TO REPRODUCE GRANTED TO HER MAJESTY IN RIGHT OF CANADA, AS REPRESENTED BY THE DEPARTMENT OF JUSTICE, ON 3RD OF DECEMBER, 1996. ALTHOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, THE DEPARTMENT OF JUSTICE ASSUMES NO RESPONSIBILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

REPRODUCTION IN WHOLE OR PART THROUGH MICROMEDIA IS PERMITTED, SUBJECT TO THE FOLLOWING RESTRICTIONS. TRANSLATIONS AND MODIFICATIONS ARE NOT PERMITTED.

ALTOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, NO REPRODUCTION BY MICROMEDIA SHALL SUGGEST THAT THE MINISTER OF JUSTICE ASSUMES ANY LIABILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

EMPLOYMENT EQUITY REPORT

2001

National Office

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *http://www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
Suite 504
5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

Suite 470
1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower, Suite 1002
175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Northwestern Ontario and Nunavut)

175 Hargrave Street, Suite 750
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

308-10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

Suite 420
757 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

102-05202/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

EMPLOYMENT EQUITY REPORT

2001

- This Report is one of two reports the Commission has submitted to Parliament. Its companion volume, the *Annual Report*, fulfills the Commission's legislative requirement to report annually on its activities under the *Canadian Human Rights Act*.
- The Commission also issues a Legal Report that provides information on key court and tribunal decisions in 2001.
- These publications are available on the Commission's web site at http://www.chrc-ccdp.ca.

© Minister of Public Works and Government Services 2002
Cat. No. HR1-3/2001
ISBN 0-662-66354-3

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille, and on computer diskette.
It is also available on the Commission's web site at:
http://www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2002

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2001 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2002

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2001 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE OF CONTENTS

Message from the Chief Commissioner

A Threshold Year for the Employment Equity Act 1

Summary of the Audit Process 3

Progress in the Public Sector 4

Progress in the Private Sector 10

Regrets 13

The Audit Results 17

Getting the Message Across 19

The Coming Year 20

Monitoring for Reasonable Progress 22

Assessment of Progress of the Four Designated Groups 23

For More Information 34

Tables and Lists 35

Message from the Chief Commissioner

In December 1995, when Parliament passed a new *Employment Equity Act,* it mandated the Canadian Human Rights Commission to ensure that its requirements were met.

Six years later, and four years into our auditing mandate, I am pleased to report that there is substantial improvement in how employers are implementing the Act. The Canadian Human Rights Commission has now put under audit 215 employers, which represent more than 80% of the workforce covered by the Act. Our goal, as always, is to make certain that Canadians in workplaces under federal jurisdiction can work in an environment free of discrimination, where all employees may give their full measure, without facing barriers because of their gender, race, national origin, or disability.

The 1995 Act also made employment equity mandatory for the federal public service. This year, our report notes that positive programs and practices to foster employment equity have multiplied in the public sector, and that designated groups are making progress, though much remains to be done to achieve full equality.

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

A Threshold Year for the Employment Equity Act

It's been four years

The year 2001 was the fourth anniversary of the Canadian Human Rights Commission's compliance audit program under the *Employment Equity Act*.

The original *Employment Equity Act,* passed in 1986, was aimed at federally regulated employers in the private sector. A decade later, Parliament amended this legislation, applying it to the federal public service as well, and adding a system of compliance audits to be conducted by the Commission. These audits began in October 1997, as provided in the Act.

The Act's section 2 sets out its goals:

> *The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and ... to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.*

The CHRC audits employers to verify compliance with the Act. If they are not in compliance, the Commission attempts to resolve the situation through cooperation and negotiated undertakings.

If these efforts fail, the Act allows for progressive enforcement. First, the Commission can issue a direction, which may then be confirmed or challenged at a tribunal. Employers can ask the Federal Court of Canada to review decisions made by the Commission or the tribunal. The Commission can ask the Court to confirm tribunal decisions, making them enforceable as Court orders.

The Commission's accomplishments

After four years of conducting compliance audits, the Commission has significant accomplishments to note.

- A total of 354 compliance audits were initiated at 215 employers. (In most cases, the Commission must do two audits — and sometimes three — for each employer, as explained in section 6 of this report).

- Of the 476 employers subject to the Act, 73 are now in full compliance.

- Audits now extend to more than 80% of employees covered by the Act, meaning that four-fifths work in environments where equal employment opportunities have been or are being audited.

- The remaining 261 employers — or about 50% — left to be audited account for only about 20% of the workforce covered by the Act.

- In the public sector, nearly all employees (97%) are covered by compliance audits.

- Few employers are in compliance when audits are initiated. However, more than 80% of them willingly cooperate with compliance review officers, and eventually comply without the Commission having to take more direct enforcement measures.

The changing public service

This year, the report highlights in greater detail several initiatives in the public service that meet the *Employment Equity Act* objectives. Both central agencies and individual departments have developed programs to meet their obligations under the Act. There are encouraging signs of progress for persons with disabilities and visible minorities, although a considerable distance remains before these groups are fully represented in all occupational categories and departments.

Looking ahead to 2002

Parliament provided for a review of the *Employment Equity Act* every five years. This process began in late 2001, and parliamentarians are to review the Act in 2002. The Commission hopes that the review will result in certain adjustments to the law that it would advise, drawing on its auditing experience of the past four years.

In 2002, an independent evaluation of the Commission's employment equity audit program will be released.

Also in 2002, the Commission should be able to start measuring the effects of its compliance audit program on the representation of members of designated groups at employers found in compliance.

Summary of the Audit Process

What Happens in an Initial Audit

- The employer receives an audit notification letter and is then contacted by a compliance review officer. The officer proposes an audit plan and sends a questionnaire to the employer.
- Using the questionnaire's results, the officer completes a "desk audit" that assesses compliance against the Act's 12 requirements. The officer then visits the workplace to verify the findings and review the preliminary results with the employer.
- If the employer is in compliance, a final audit report is completed. If not, the officer drafts an interim report, indicating the undertakings required for compliance and time limits of up to 12 months for their completion.
- The officer and the employer then negotiate the undertakings and time limits in the report. Once an agreement has been reached, the employer signs the report.

What Happens in a Follow-up Audit

- The employer submits a progress report and a follow-up audit is conducted to assess whether the undertakings have been fulfilled.
- If the employer is then in compliance, a final report is issued. Thereafter, the Commission will monitor the employer's annual reports, and may begin a new audit if no reasonable progress is shown.

Why a Direction is Issued

- When an employer refuses to agree to undertakings, or has not completed the work required by undertakings, the Commission may issue a "direction" to the employer. A direction stipulates the work required and the time limit for its completion. The employer can review the recommendation for a direction and may submit comments to the Commissioners before they decide whether to issue it. A follow-up audit after the time limit elapses will assess whether the employer has fulfilled the direction.

Employment Equity Review Tribunal

- Once the Commission has issued a direction, the employer may request a tribunal to reconsider it. The Commission may also ask a tribunal to issue an order when a direction has not been fulfilled.

Federal Court of Canada

- The Court may carry out a judicial review of a Commission or tribunal decision.
- A tribunal order may be registered with the Federal Court, thus giving it the force of a Court order.

Progress in the Public Sector

Last year's *Employment Equity Report* noted that the year 2000 had seen an important shift in attitude in the public service. The report highlighted, among other things, the strong commitment of the Clerk of the Privy Council, as well as the leadership shown by the Treasury Board Secretariat (TBS) in its response to the *Embracing Change* report (the Perinbam report).

A wealth of initiatives in the public sector

This pattern continued in 2001, with a wealth of initiatives by the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission (PSC), and numerous departments. The Commission also notes some clear progress in the representation of persons with disabilities and visible minorities in the public service (see section 10 for further details).

Treasury Board Secretariat

Under the *Employment Equity Act*, the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission are responsible for carrying out the employer's obligations for all federal departments, and most federal agencies.

In 2001, the TBS promoted employment equity in the public service on several fronts.

Embracing Change

The *Embracing Change* action plan was developed by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, and was endorsed by the president of the Treasury Board in June 2000. This task force had been led by Lewis Perinbam, and focused on a significantly under-represented designated group within the public service: visible minorities.

This action plan includes a key benchmark: by 2003, one in five new public service employees will be a member of a visible minority. Such a bold goal was necessary to correct the large under-representation of visible minorities, and to keep up with demographic change.

In 2001, the Treasury Board Secretariat advanced this action plan by advising departments and agencies on ways to implement it, by sharing best practices among departments, and by setting up an accountability and reporting mechanism to follow progress. The Commission is pleased to note that the overall representation of visible minorities in the public service has increased significantly from 5.5% in March 2000 to 6.1% just one year later. In 2000-2001, visible minorities represented 8.1% of all new public servants, an improvement over the previous year. However, considerable progress is needed before the public service reaches the visible minorities' current 10.3% availability and the 20.0% hiring goal set for 2003. More significantly, visible minorities' share of permanent hires rose

from 8.3% in 2000 to 11.5% in 2001, higher than the Census benchmark (of 10.3%) for the first time ever.

Improving the representation of persons with disabilities

The Commission believes that the *Embracing Change* initiative is a positive step forward for visible minorities. It recommends that similar bold steps be taken to increase the representation of persons with disabilities, who are also under-represented in several occupational categories in the public service.

Employment Equity and Diversity Award

The Treasury Board Secretariat has re-instituted the Employment Equity and Diversity Award to recognize organizations and individuals who are helping the public service become representative and inclusive. Three awards were given in 2001: to Public Works and Government Services Canada, the Department of Justice Canada, and the National Parole Board. These three departments have also been found in compliance with the *Employment Equity Act* by the Commission's audits.

Public Service Commission

As noted earlier, the Public Service Commission is the joint employer of the federal public service, together with the Treasury Board Secretariat.

The Public Service Commission is responsible for hiring new public service employees, and managing the staffing of its senior executives (the Executive Group). In 2001, it promoted employment equity on those two fronts.

Employment Systems Reviews (ESR)

In 2000-2001, the Public Service Commission carried out an employment systems review on the recruitment and development of its Executive (EX) Group. The study had some key findings.

- Executives' actual representation fell short of expected labour market availability for all designated groups from 1997 to 2000.
- Nine of every 10 hirings in the Executive category came from within the public service.
- There is a qualified pool of candidates in the designated groups at feeder levels who can be chosen to fill the gaps. However, these gaps are so large that they cannot be filled without using special programs targeting designated groups.

In response to these findings, the public service has begun restricting access to some EX competitions to certain designated groups, and has developed a Career Assignment Program for Aboriginal peoples and visible minorities. It recognizes, though, that more special programs are needed.

The Public Service Commission also conducted an employment systems review of its Post-Secondary Recruitment program (PSR). It found the following.

- The program plays an important role in appointing external recruits to entry-level indeterminate positions within professional categories.

- The PSR generally meets or exceeds the labour market for availability for three designated groups, but not for persons with disabilities.

- As an encouraging sign, the one-in-five benchmark for recruiting members of visible minorities among new hires by 2003, adopted with the *Embracing Change* initiative, is being achieved right now in post-secondary recruitment. This bodes well for the public service renewal.

Workforce surveys

Still in 2000-2001, the Public Service Commission undertook two surveys to find the factors influencing decisions of summer students and new hires about pursuing careers in the public service. The surveys found, among other things, that:

- members of visible minorities are more likely than others to leave the public service, in order to earn a better salary and to find increased opportunities for advancement; and

- more than 25% of new hires indicated an intention to leave the public service within five years (most of the risk is within the Scientific and Professional category, of which members of visible minorities make up a large part).

The survey results indicate that the public service will face a hard task in bringing the representation of visible minorities to levels found in the Canadian labour market.

Barriers affecting persons with disabilities

In its 2000-2001 report, the Public Service Commission also found that persons with disabilities face barriers preventing them from being hired and promoted in an equal manner. The data on hirings of persons with disabilities (see section 10 of this report) support these findings.

Special inventory and employment equity job fair

The Public Service Commission maintains an inventory of designated group members across the country, providing a good pool of candidates to departments.

In addition, in February 2001, the Public Service Commission organized a job fair in Ottawa for managers looking to fill vacancies with candidates from visible minority groups, Aboriginal peoples, and persons with disabilities. Candidates in the local inventory were invited to participate, along with employers and employment equity outreach organizations.

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

A good number of positive practices in the public service have stemmed from the Employment Equity Positive Measures Program. The Treasury Board Secretariat set up the EEPMP in 1998 as a four-year program to assist departments and agencies in meeting their obligations under the *Employment Equity Act*. The Public Service Commission manages the program.

In 2000-2001, 87 projects had been funded by the EEPMP, for a total of 158 since its inception in 1998. Just for 2000-2001, investments in these projects exceeded $9 million.

The EEPMP was designed as a temporary program, and the Treasury Board Secretariat announced in early 2002 that it would not be renewed beyond March 2002. For its part, the Canadian Human Rights Commission regrets this decision, and believes that similar programs will be needed as long as some groups continue to be consistently under-represented in this country's public service.

Case study 1 in the public sector

Early Compliance and Significant Progress at Public Works and Government Services Canada

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) is one of the few federal departments that was able to achieve compliance within the first phase of the CHRC audit. During the approximately 20 months over which the audit was conducted, this department also achieved real progress in reducing the under-representation of designated groups.

The department has several positive policies and special measures, including approval from the Public Service Commission for a Special Measure Aboriginal Employment Equity Program to recruit Aboriginal people externally. The current plan also addresses the department's commitment that one in five of its external term hires will be visible minorities, in response to the Perinbam Task Force Report.

PWGSC has developed various communication tools, a consultative Joint Committee on Employment Equity, and five networks at the national level. Designated group networks have also been established in some regions.

Case study 2 in the public sector

A Sound Self-identification Survey at Canadian Heritage

The Department of Canadian Heritage conducted a new employee survey in April 2000 with a 92.5% return rate.

This new survey provided a more accurate picture of the workforce, and as a result, drastically reduced the number of gaps in the workforce analysis. The analysis revealed only small under-representation gaps. However, the CHRC asked the department to look at the causes of under-representation in the EX category, where three of the four designated groups (except women) were under-represented. The department did not limit itself to this legislative requirement, but also voluntarily reviewed employment systems relating to visible minorities in the AS and CR groups.

This shows how a well-managed campaign can lead to an improved return rate, and help focus both the employment systems review and the plan.

Case study 3 in the public sector

Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)

The Enabling Resource Centre is one of the four components of the Treasury Board's Employment Equity Positive Measures Program, and is housed at the Public Service Commission. It offers support and advice to managers and employees about physical accommodation of persons with disabilities. Its facilities were designed to meet the various needs of persons with disabilities, including those with a vision, hearing, and/or mobility impairment/coordination disorder.

The Centre conducts approximately 20 demonstrations a month, to raise awareness among managers, human resources professionals, and computer specialists about accommodation needs. Each month, it responds to about 35 requests for equipment loans, and more than 400 telephone enquiries. It has the most recent assistive technologies and videoconferencing equipment.

As an example, some persons with restricted forearm mobility find it difficult to use a keyboard; to overcome this barrier, the Centre provides a voice recognition system. Similarly, persons with a visual disability are provided with large print software, close circuit television (CCTV), and voice synthesizers. Each solution is designed to meet the clients' individual needs.

During CHRC audits, several human resources specialists have singled out the Centre as one of the more useful resources they can count on to accommodate employees with disabilities.

Unfortunately, the Commission learned in early 2002 that the Enabling Resources Centre would cease to exist at the end of March 2002. The Centre was funded under the Employment Equity Positive Measures Program, which the Treasury Board Secretariat has decided not to renew after that date. The Commission believes that the Centre was a most valuable tool to help recruit persons with disabilities, and that its disappearance is an unfortunate loss to the public service, where persons with disabilities are still under-represented.

Progress in the Private Sector

Preserving gains in an economic downturn

The last quarter of 2001 was marked by economic turmoil, including large layoffs in several sectors of our economy. Among the industrial sectors under federal jurisdiction, airlines have been particularly hurt by the tragic events of September 11. With the workforces shrinking in some areas, it may be tempting to set aside concerns about employment equity. The Commission believes this would be a mistaken case of throwing the proverbial baby out with the bath water. Social justice should always be the foundation of our economy, in good times and bad.

The *Employment Equity Act* is particularly well-designed in this regard. While it requires employers to set goals for hiring, it does not expect them to hire an arbitrary number of employees from designated groups. In fact, the Act specifically states that this is not its purpose. When new jobs are created or become vacant, the legislation seeks to ensure that designated groups get equal access to these jobs, and that they be represented in a fair proportion among those hired. When no hiring occurs, employers do not fail if they do not increase the number of designated group members. Of course, in times of layoff, employers should make every effort to guarantee that designated groups are not unfairly affected, but they do not have to create openings to meet hiring goals.

The Act, therefore, has the built-in flexibility to adapt to changing economic conditions, while preserving fundamental principles of equality among all Canadians.

Positive practices in the private sector

Section 3 of this report has described in detail the trends in the public sector, which is diversified but is led from the centre by the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission as joint public service employers. In the private sector, such central trends are rarer, as there are close to 400 employers, and few industry-wide bodies. This section, therefore, presents positive practices through individual examples of employers that have advanced employment equity in their own companies.

Case study 1 in the private sector

Vancouver International Airport Authority: Targeted Recruitment, Training, and Accessibility

The Airport Authority has few areas of under-representation, mainly for persons with disabilities and Aboriginals. To close these gaps, it has focused its employment equity plan on special recruiting efforts. These include sending job postings to the British Columbia Paraplegic Foundation, Career Place: Investing in Aboriginal People, the Neil Squire Foundation, and nearby Aboriginal communities.

The Airport Authority sponsors training that reflects the needs of designated group members; for example, training in English as a second language and career explorations through its tuition reimbursement program. It also offers training on respect in the workplace, balancing work and personal life, ergonomics, and an employment equity presentation for new employees.

Because its mandate is to serve the travelling public, the Airport Authority has paid close attention to accessibility issues. It aims at a barrier-free design for all its facilities, and this benefits employees as well as the public. It has developed a CD-ROM on how to remove barriers to accessibility, which it distributes to other employers and the community to encourage these practices. Through a consultant, it offers a disability awareness course to its employees. Other measures include insisting that at least 5% of the taxi cab fleet serving the airport be accessible.

Case study 2 in the private sector

Hiring Visible Minorities at Williams Moving and Storage (BC)

This employer has set high standards for hiring visible minority managers, at almost double their availability in the Canadian labour market. The company believes that by hiring more visible minority managers, it will project the image of being an equal opportunity employer throughout the various communities in which it operates. As well, Williams Moving believes that a "top-down" approach is necessary if a representative workforce is to be achieved and maintained.

Case study 3 in the private sector

Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited (HBM&S)

Despite continually downsizing its workforce over the last few years, HBM&S has been able to improve the internal representation of each designated group since 1989. In particular, it has significantly improved the representation of Aboriginal employees and visible minorities.

The company is also particularly proud of implementing a modified work program for injured or ill employees who are unable to fulfill all their duties on a temporary or permanent basis. This program is overseen by a company/union committee.

Case study 4 in the private sector

Accommodating Persons with Disabilities at Citibank

Citibank is a financial services organization that has taken active measures to increase the number of persons with disabilities in its ranks. It ensures that on-campus recruitment is conducted at sites that are accessible, and has placed newspaper advertisements inviting persons with disabilities to apply. The bank also audited the referral and search agencies that it uses for external hiring to confirm that their premises are accessible and that their selection techniques do not exclude persons with disabilities. It has committed to accommodate interviewees.

Regrets

Parliament provided that the *Employment Equity Act* was to be enforced by the Canadian Human Rights Commission in a spirit of cooperation by negotiating undertakings in cases of non-compliance. Voluntary observation of the law is one characteristic of a genuinely free and democratic society.

Enforcement measures

Four years after conducting its first compliance audits, the Commission finds that this approach has been effective in most cases. With 73 employers in compliance, and only 20 directions issued, about 80% of employers have complied or continue to work toward compliance, without the Commission having to resort to more energetic enforcement measures.

Directions

Nonetheless, there are cases where the Commission has no choice but to issue a direction. In 2001, it issued five directions to employers, all for failure to fulfil their undertakings. These were issued against the Laurentian Bank of Canada, DHL International Express, Westcan Bulk Transport, AT&T, and Adby Transport.

These five directions, in addition to the 15 directions issued from 1998 to 2000, make a total of 20 since the Commission began its audits. A list of the employers under direction is included in section 12 of this report.

Of the 20 employers to whom directions have been issued, four have since complied with the Act, one is very close to compliance, five are currently under audit, another five are at the tribunal stage, and five others have directions that will expire in 2002. Encouragingly, most are still working toward compliance.

Tribunals

Of the 215 employers under audit, the Commission has referred three cases to a tribunal since 1998: Conair Aviation, Nesel Fast Freight, and Natural Resources Canada. The Commission has since withdrawn the case of Conair Aviation, because it is now in compliance with the Act.

Four employers have asked the tribunal to review the direction issued to it by the Commission: Environment Canada, Natural Resources Canada, DHL International Express, and the Laurentian Bank. The first three have since withdrawn their application, leaving only one challenge standing.

None of these cases has yet been heard by an Employment Equity Review Tribunal. The first hearings may take place in 2002.

Delays in implementing the Act are unacceptable

As was the case in previous reports, the Commission deplores that very few employers are in compliance with the Act's requirements until the Commission begins its audit.

In fact, of the 215 employers for whom audits were initiated or completed, only 8 (or 4%) were in compliance during the audit's first stage. In many cases, it appears that compliance audits are a catalyst for employers to start complying with the Act.

Employment systems reviews

Employment systems reviews are a crucial stage in developing sound employment equity programs. These reviews will identify, in employment policies and practices, intrinsic barriers that negatively impact the employment of women, Aboriginal persons, members of visible minorities, or persons with disabilities.

Too often, employers do not pay enough attention to employment systems reviews, in which too little time and too few human and financial resources are invested. Employers are often reluctant to admit that these barriers exist, even though data often show that employment and advancement opportunities for members of designated groups are unfairly limited compared with those enjoyed by other employees. In these cases, when built-in bias is evident, arguing that employment policies and practices are "neutral" is not enough.

Barriers should be eliminated first, and their effects then offset

Similarly, the Commission's auditors often note that many employers do not pay enough attention to identifying and eliminating barriers, but rush to implement positive practices or take special measures to hire and promote more members of designated groups. This approach may be doomed to failure unless employers first thoroughly review remaining barriers.

Realistic goals should be set

In addition, there is sometimes great reluctance among employers to set progressive short-term hiring and promotion goals. Often, no matter how extensive the under-representation, timid goals are set; sometimes employers even set hiring goals that are lower than the Canadian labour market availability of members of designated groups. This perpetuates under-representation and defeats the Act's purpose. The Commission must then request that more appropriate goals be set before employers are found in compliance.

The Act also requires employers to consider several factors in setting these goals, including the extent of under-representation and employee turnover. In many cases, the Commission notes that goal-setting is arbitrary or sketchy rather than a well-thought-out strategy.

Training and attitudes should be emphasized

Corporate culture and attitudes are not subject to detailed review, even though they very often harbour the most insidious barriers.

For instance, some managers and employees mistakenly believe that visible minorities do not have the required education and credentials to hold certain kinds of jobs, when studies and availability data clearly show the opposite. Similarly, auditors have been told that workloads are too heavy for persons with disabilities — a generalization that disregards the very real abilities that such people bring to their jobs.

Although one should not conclude from these examples that Canadian workplaces are rampant with discrimination, they do point to possible barriers that may affect the employment opportunities of designated groups.

Fortunately, when employers see problems of this type, they usually have the right instinct of investing in employee training and awareness. But the employment systems reviews being audited sometimes fail altogether to investigate these possible barriers, and the Commission must ensure that employers take appropriate measures to remove them.

Shortcomings in the public sector persist

Last year's report criticized certain shortcomings in human resources management in the public sector. Unfortunately, the Commission is obliged to do so again this year.

- The *Profile of Public Service Leadership Competencies*, published by the Public Service Commission, still does not include a clear competency concerning diversity.

- The Performance Management Program (PMP) does not automatically include, among managers' commitments, a performance indicator to measure improved representation of members of designated groups.

- We find that hiring systems are consistently subjective and lack structure. When coupled with attitudinal problems, this may significantly impact the employment of members of designated groups.

The Canadian Forces, RCMP, and CSIS are still left out

In passing the new *Employment Equity Act* in 1995, Parliament provided that it would apply to the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), and the Canadian Security Information Service (CSIS). But the Governor in Council — in effect, the Cabinet — can decide when the Act will apply. Six years later, these provisions are still not in force — a situation the Commission has criticized for the past two years and, unfortunately, is obliged to criticize again this year. While preparatory work has been done to bring these organizations under the Act, no regulations had yet been published at the end of 2001. There is no possible justification for continued failure to remedy this shortcoming.

The Audit Results

Last year, the Commission decided to focus its efforts on large employers, in order to have an impact on as many employees as possible. It continued this strategy in 2001, with the result that more than 80% of employees covered by the Act have now been audited or are under audit.

Employers under audit

In the public sector, audits have now been initiated with 41 of the 65 federal departments and public service agencies, accounting for more than 97% of public servants.

Also in the public sector, there are organizations and agencies (for example, the Canadian Food Inspection Agency) known as "separate employers" because they are not departments and not part of the public service as such. Of these 14 separate employers, 8 have been audited or are under audit, accounting for 94% of employees in this group.

In the private sector, audits have been initiated with 166 of the 397 employers, accounting for 77% of employees.

A full list of employers under audit can be found in section 12 of this report.

More audits were completed than had been planned

As shown in Table 1, the Commission has begun initial audits of 215 employers, out of the 476 employers subject to the Act, since the program started in 1998. However, in most cases at least one follow-up audit was required before these employers could be declared in compliance with the Act. As a result, the Commission has started a total of 354 audits. The Commission originally estimated that, at the end of the audit program's fourth year, it would have conducted about 320 audits.

Table 1
Audits initiated and finished 1998-2001

	1998		1999		2000		2001		Cumulative	
	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish
Audit started	110	49	36	62	34	19	35	23	**215**	**153**
Follow-up to initial audits	0	0	68	14	38	40	21	38	**127**	**92**
Follow-up to directions	0	0	0	0	5	1	7	3	**12**	**4**
Cancelled	0	1	0	5	0	5	0	9	**0**	**20**
Total audits	**110**	**50**	**104**	**81**	**77**	**65**	**63**	**73**	**354**	**269**

Table 1 also shows that 35 audits were initiated in 2001, and another 21 follow-up audits were begun with employers who had signed undertakings when their initial audit concluded. During the same year, the period for implementing a direction had expired for seven employers, and follow-up audits were initiated immediately to determine whether they had complied with the direction.

In addition, 20 audits have been cancelled since 1998, because a business closed or was absorbed into another company, the number of employees dropped below 100 (the statutory cut-off for private sector audits), or for other reasons.

Status of audits

Table 2 shows that few employers have been found in compliance at the initial stage of an audit. In 2001, two employers achieved compliance early: the Department of Canadian Heritage and Public Works and Government Services Canada. Since 1998, only eight employers have met the Act's requirements at the time of the Commission's first audit.

Table 2
Status of Audits

STATUS	1998	1999	2000	2001	Cumulative
Compliance - Initial Audit	2	2	2	**2**	**8**
Compliance - Follow-up Audit	0	10	30	**25**	**65**
Total Employers in Compliance	2	12	32	**27**	**73**
Directions	1	4	10	**5**	**20**
Tribunals	0	0	3	**4**	**7**

Recourse to enforcement measures remains exceptional. In 2001, the Commission issued directions to five employers and referred two cases to a tribunal, while two employers asked that the direction issued to them be reviewed by a tribunal. The details of these measures are outlined in section 5 of this report.

Getting the Message Across

Parliament clearly wished the Act to be applied in a spirit of cooperation and goodwill. Thus it is important for the Commission to raise awareness of what the Act requires, what it sets out to do, and how it applies to employers as well as other parties concerned.

Education and awareness: the key to successful compliance

In 2001, the Commission's Employment Equity Branch provided 45 training sessions, presentations, and workshops in all parts of Canada. These sessions explained the Act, dispelled myths, and offered practical solutions to the various parties. They also gave the Commission a better understanding of the concerns of employers, unions, and both members and non-members of designated groups, in a frank and open atmosphere.

Working with partners

As has been said, applying the *Employment Equity Act* is a cooperative process. The Canadian Human Rights Commission works closely with various partners to ensure its program requirements are fully implemented.

In 2001, Commission representatives held discussions, consultations, and training workshops with the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, Human Resources Development Canada, and the Canadian Centre for Management Development. On those occasions, the focus was on exchanging key information, and on streamlining internal processes that are important to the Act's smooth implementation in the public service.

The Commission also has ongoing contacts with groups and individuals such as employer associations, unions, advocacy bodies representing designated groups, and employment equity consultants. For example, in 2001, meetings were held with, among others, the Canadian Bankers Association, Federally Regulated Employers in Transportation and Communications Organization (FETCO), the Toronto and Winnipeg Employment Equity Practitioners' Associations and the Public Service Alliance of Canada.

The Coming Year

Employment Equity Act is to be reviewed

In passing the new *Employment Equity Act* in 1995, Parliament included a provision for its review five years after its coming into force, and at the end of every five-year period thereafter.

October 2001 marked the fifth anniversary of the Act's coming into force, and preparations for the review are well under way.

The House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities has been tasked with the review and began its deliberations in November 2001.

Human Resources Development Canada (HRDC), the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, and the Public Service Alliance of Canada have held consultations and forums to discuss possible changes to the Act. They are expected to submit their reports and recommendations to the Committee in 2002. Canadian Human Rights Commission staff participated in most of the public consultations held by HRDC across the country in the spring and summer of 2001.

The Commission is also conducting its own consultations, based on a discussion paper, with key stakeholders across the country. They include employers, organizations representing designated groups, and unions. These consultations will help shape the Commission's recommendations to the Committee in 2002.

Independent evaluation is being conducted

The Commission has retained Consulting and Audit Canada to independently evaluate its compliance audit program. The evaluation will take an objective look at the Commission's activities, highlight strong points, and suggest corrective action where warranted.

Requirements under the Act should be made clearer

The Commission's final views will reflect the full results of its program's evaluation and consultations. It hopes Parliament will take the opportunity afforded by the review to clarify some requirements of the *Employment Equity Act*, clear up some ambiguities, and make certain adjustments that the Commission's auditing experience of the past four years has shown to be advisable.

Legislative framework should be retained

On the other hand, the Commission believes that it is premature to call for fundamental changes to the Act. To do so requires first answering a basic question: has the present Act reduced under-representation of members of designated groups?

As indicated in section 9 of this report, the Commission has set up a system for monitoring progress made by employers. But progress — or lack of — will manifest itself clearly only over the next two or three years. The Commission therefore considers that, overall, the Act's basic framework should remain unchanged until then.

More employers to be audited

In 1998, when the Commission began conducting compliance audits, 412 employers were subject to the *Employment Equity Act*. This number has hovered around 400 over the past four years, although it has fluctuated slightly as corporations have merged, individual employers' staffing levels have risen and fallen, and markets have been restructured.

During 2001, Human Resources Development Canada identified additional employers that come under the Act, most of them in the transportation industry, and smaller numbers in the banking, telecommunications, and other industries. This now brings the number of employers subject to audits to 476, thus increasing the Commission's workload.

Tailoring audits to smaller employers

In 2002, the Commission will continue to conduct compliance audits of employers that have not yet been audited. The objective remains to make certain that as many employers as possible have employment policies and practices that are fair to members of designated groups.

Most remaining unaudited employers are fairly small, so in 2002, the Commission will try to devise ways to simplify compliance audits for small employers, while ensuring that the Act is applied consistently.

Monitoring for Reasonable Progress

The monitoring system

In 2001, the Commission set up a system to measure whether employers found to be in compliance with the Act are making reasonable progress toward implementing their short-term hiring and promotion goals. In 2002, initial results from this system, although on a small sample of employers, will begin to arrive. Over the next few years, it should be possible to spot significant trends that will show whether the Act's purpose — ensuring full representation of designated groups — is being achieved.

Employers found in compliance by the Commission's audits have set short-term goals (usually over a three-year period) for hiring and promotion, and long-term goals for representation. Each year, every federally regulated private sector employer files a statistical report with Human Resources Development Canada. Likewise, the Treasury Board Secretariat reports each year on statistical progress in federal departments and agencies.

The Commission's system compares the results achieved by employers against the goals that they have set. If the goals are met, this indicates that the employment systems review effectively identified barriers to employment of the designated groups, that the plan did contain the appropriate measures to remove those barriers and decrease under-representation, and that the employer is making reasonable efforts in implementing this plan.

If the goals are not met, the Commission may then re-open the audit and seek corrective measures from the employer.

As noted earlier, there are now 73 employers in compliance that are being monitored. However, the majority of these were found in compliance in 2000 and 2001. To assess reasonable progress, it will be necessary to allow employers a few years to demonstrate that their employment equity plan is working. So far, only a small number of employers found in compliance two or three years ago can be monitored on the progress made since then. It is therefore too early to draw conclusions about reasonable progress of audited employers.

The Commission will be paying close attention to its monitoring results, as these will provide early indications on whether the Act is achieving its ultimate purpose.

Assessment of Progress of the Four Designated Groups

This section describes and interprets statistical data on the representation, hiring, promotion, and termination of designated group employees in workplaces covered by the *Employment Equity Act*. These data are based on annual employment equity reports filed by public and private sector employers.

Private sector employers have now been filing such employment equity reports with Human Resources Development Canada for 14 years.

In 2001, some 397 employers in banking, communications, transportation, and the "other" sector filed data on their combined workforces of about 607,000 employees as of December 31, 2000. The "other" sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations, and museums. The number of employers reporting increased substantially from the 331 who reported in 2000, due to the addition of more than 60 employers who are subject to the Act. The majority of the additional employers report on relatively small workforces in the transportation sector.

The private sector labour force increased by 4% overall compared with the previous year. In the banking sector, employment decreased slightly, in contrast with increases in all other sectors. Overall, there were close to 30,000 more private sector hires in 2000 than in 1999, resulting in more than 100,000 opportunities to hire members of the four designated groups, particularly in the banking, communications, and transportation sectors. Although not all employers took advantage of these opportunities to improve the representation of designated group members, some progress did take place. As discussed below, outcomes varied considerably by industrial sector and designated group.

In addition, the Treasury Board reported on employment equity in 65 federal departments and agencies, with a combined workforce of more than 149,000 employees, as of March 31, 2001.

The data published by the Treasury Board indicate that there were ample opportunities to hire designated group members in the federal public service. Close to 16,000 job openings were filled — about 2,000 more than the previous year. Of these hires, close to 3,500 were for permanent jobs. The data show that all four designated groups received greater shares of hires than the previous year. The share received by members of visible minorities was lower than their availability in the Canadian labour force. However, for the first time,

their share of hires into permanent jobs, at 11.5%, was higher than the Census benchmark of 10.3%. The experiences of the four designated groups varied substantially from one department or agency to another, as discussed in more detail below.

An additional 14 separate federal agencies with a combined total of almost 69,000 employees report to Parliament under the *Employment Equity Act*. The largest of these is the Canada Customs and Revenue Agency, with more than 47,000 employees. Since these separate agencies are not part of Treasury Board's Annual Report to Parliament, they are not included in the following discussion.

In evaluating the latest data, the following points should be kept in mind.

- The following sections compare employee data in both the private and public sectors with the 1996 Census availability for women, visible minorities, and Aboriginal people. The accompanying graphs compare the progress of the four designated groups from 1987 to 2000.

- Availability estimates for women, Aboriginal people, and members of visible minorities are based on the 1996 Census, since employment equity data from the 2001 Census will not be available until 2003.

- The availability estimates for persons with disabilities are from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS), since a new HALS was not conducted in conjunction with the 1996 Census. The Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted in 2001 will provide updated availability data in 2003.

- Many of the more than 60 employers newly added to the list of those subject to the Act have not yet conducted workforce surveys. As a result, their first reports for the year 2000 contain representation data only for women. Therefore comparisons between data for 1999 and 2000 must be interpreted with caution. This is particularly true in the transportation sector, where most of these employers are located.

- Since a new system of grouping occupations in the private sector was adopted in 1996, it is not always possible to make comparisons at the occupational group level with data prior to that time.

- The availability estimates that the Treasury Board Secretariat has prepared for visible minorities using 1996 Census data include only Canadian citizens. In previous calculations based on 1991 Census data, the TBS estimate of 9.0% availability for the public sector was similar to the 9.1% availability estimate for the private sector, and both included landed immigrants (now known as permanent residents) as well as Canadian citizens. The 1996 Census indicates that the overall availability of visible minorities is now 10.3%. However, the TBS estimate has decreased to 8.7% because permanent residents are excluded. The TBS rationale for excluding permanent residents is that the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in public service hirings. This preference is currently the subject of a court challenge. The discussion below assesses the public service against the 10.3% benchmark for visible minorities.

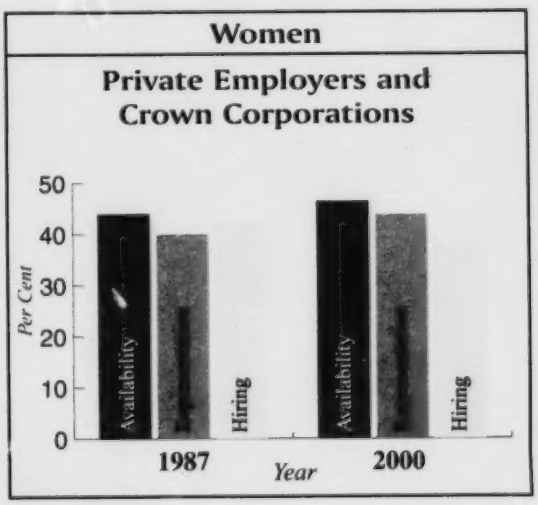
- The *shares* of hirings or terminations in the following summaries refer to the percentage of people hired or terminated who were members of a designated group. Normally, if there were no employment barriers, a designated group would receive the same share of hirings as its availability in the Canadian labour force. For terminations, however, the group's share should correspond to its existing representation within the organization.

Women

In the private sector

In 1987, women made up 40.1% of the private sector workforce. By 2000, their representation had increased to 43.9%, slightly lower than the 44.8% registered in 1999, but close to their 46.4% availability. Women's share of hirings was 38.7% in 2000, slightly lower than the 39.7% share they received in 1999.

Women's representation varied considerably from one industrial sector to another. It was highest in the banking sector, at 71.4% and lowest in the transportation sector, at 24.2%. In 2000, as in the previous year, women's share of senior management positions increased in all sectors.



Overall, their representation in senior management positions stands at 19.1%, close to their 1996 Census availability of 20.8%.

In the banking sector, women continue to be concentrated in clerical positions. However, they have made gains in senior management, where they hold 23.7% of all positions, higher than the 1996 Census benchmark of 20.8%. They now occupy more than half of all middle management and professional positions in this sector.

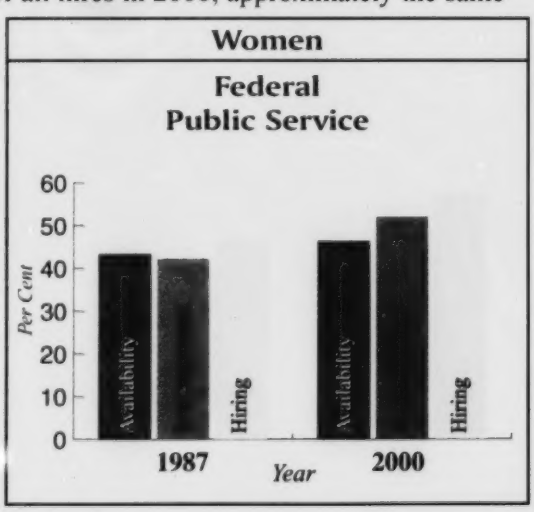
In transportation, women's representation at 24.2% in 2000 was substantially higher than the 16.0% reported in 1987. Of note is the increase in women's share of senior management positions, which reached 14.4% in 2000, up from 11.3% in 1999. In this sector, close to 30.0% of all jobs are in the semi-skilled manual workers occupational group, which includes various kinds of drivers. Women hold 10.7% of all semi-skilled positions; however, close to half of them work in part-time school bus driver positions. There is considerable work to be done before women are equitably represented in this sector.

In 2000, 22% of women in the private sector worked in part-time or temporary jobs, compared with only 9% of men. This pattern is most noticeable for Aboriginal women, 25% of whom work on a part-time or temporary basis.

In the public sector

Women's representation in the federal public sector was 52.1% as of March 31, 2001, slightly higher than the previous year and in line with the Census benchmark of 46.4%. Overall, women have made substantial progress since 1987, when their representation was 42.0%. Women received 57.8% of all hires in 2000, approximately the same as in the previous year.

Women's share of executive positions has been rising steadily and now stands at 30.0%, compared with 28.4% the previous year. Their share of Scientific and Professional positions also increased to 37.8%, compared with 36.6% in the previous year.



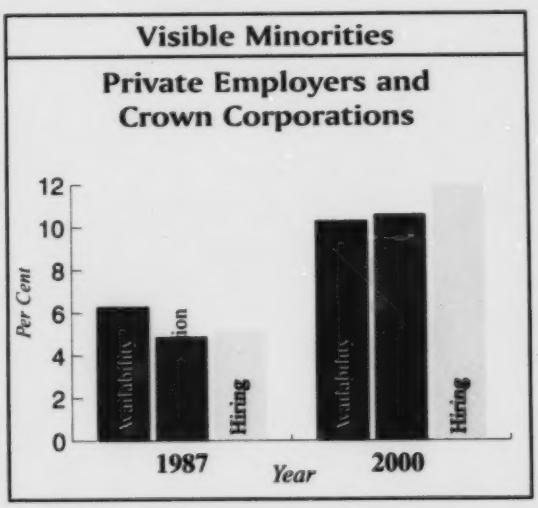
However, the progress noted above does not tell the whole story. In 2000, only 18% of women were hired into permanent positions, compared with 26% of men, and 45% of women were hired into administrative support positions, compared with 14% of men. Clearly there is some distance to go before women are equitably represented throughout the federal public service.

As of March 31, 2001, women's representation in organizations with 200 or more employees was highest in the National Parole Board, at 80.0%, and the civilian component of the Royal Canadian Mounted Police, at 77.5%. This is due to the high proportion of clerical positions in these workforces. It was lowest, at 28.5%, in the Department of Fisheries and Oceans, a department with a high proportion of jobs in the scientific, technical, and operational categories, where women have traditionally been under-represented.

Members of Visible Minority Groups

In the private sector

The representation of visible minorities has increased every year since 1987. From the 4.9% reported in 1987, their share of private sector employment has increased to 10.6% as of December 31, 2000, in line with the 1996 Census benchmark of 10.3%. The increase in representation stems from visible minorities accounting for 12.0% of all hires in 2000, surpassing the 10.6% share they received the previous year, and substantially higher than the 5.2% share received in 1987. However, the 2001 Census is expected to establish a higher availability estimate for this designated group.



In both the banking and communications sectors, members of visible minorities received shares of hires well above the 10.3% Census benchmark. Their representation in the banking sector reached 16.6%, a somewhat higher share than the previous year and a substantial increase from the 9.5% representation reported in 1987. In the communications sector, the representation of visible minorities also increased and now stands at 9.7% of the labour force. This is somewhat below availability, but more than double their 4.0% representation in 1987.

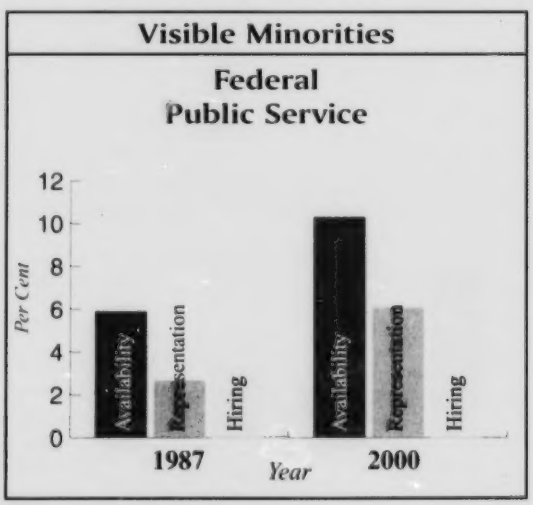
In the transportation sector, the representation of visible minority groups remained stable compared with 1999, at 7.0%. Nevertheless, there has been progress since 1987 when their representation was only 2.5%. Their share of hires was 9.6% in 2000, up from 7.7% in the previous year. However, as noted above, these data should be interpreted with some caution since many of the employers reporting for the first time in 2000 have not yet completed workforce surveys.

In the "other" sector, visible minorities lost ground for the third year in a row. In 1987, their representation was 2.5% and although it increased to 8.1% by 1997, it fell to 6.8% in 2000. In this sector, visible minorities have consistently received a share of hires below availability, which fell from 9.1% in 1999 to 7.1% in 2000.

Steady but uneven progress is being made for visible minorities, and much remains to be done. Their representation has reached the 1996 Census benchmark only in the banking sector, and they have yet to obtain an equitable share of employment elsewhere. In addition, visible minorities remain substantially under-represented in senior management positions, where their representation is less than half of availability.

In the public sector

For the past several years the Commission has expressed concern about the lack of progress in remedying the substantial under-representation of visible minorities in many federal departments and agencies. This year it is encouraging to note several positive instances of change.



The representation of visible minorities in the federal public service rose to 6.1% as of March 31, 2001, an increase from 5.5% the previous year. The data provided by Treasury Board suggest that the gain results largely from hires rather than increased self-identification. Visible minorities received 8.1% of all hires, substantially higher than the 5.7% received the year before. More significantly, their share of permanent hires rose from 8.3% in the

previous year to 11.5%, for the first time higher than the Census benchmark of 10.3%. Although their share of hires into temporary jobs was only 7.3%, this was also a substantial increase from the year before, when they received only 5.1%.

This overall progress is encouraging, but visible minorities continue to be hired mainly into the Scientific and Professional category. Only 2 of the 41 appointments to the Executive Group were members of visible minorities, a somewhat lower proportion than the previous year. During the course of the audits, departments are required to set hiring and promotion goals to remedy under-representation. They are also reporting to TBS on their achievement of the targets set by the *Embracing Change* action plan. The Commission will be carefully monitoring whether departments and agencies meet their goals and will follow up where necessary. Increased hiring rates will be especially important since the availability of visible minorities is expected to increase when data from the 2001 Census become available.

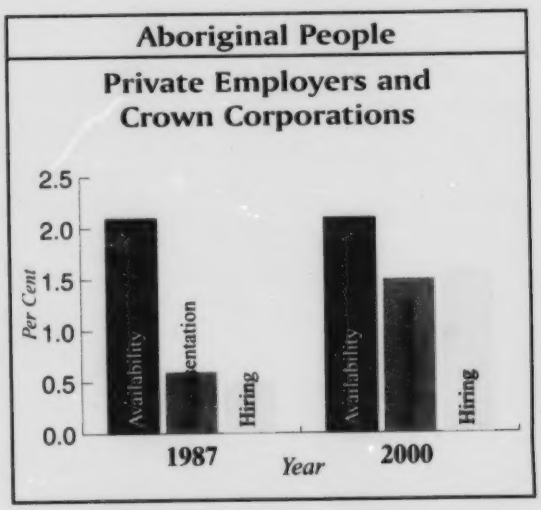
Of the 41 departments and agencies with more than 200 employees, the Immigration and Refugee Board of Canada had the highest representation of visible minorities, at 21.0%. Twenty-seven of these departments and agencies registered increases in the representation of visible minorities, and five had sufficient visible minority employees to meet the Census benchmark of 10.3%, compared with only one in the previous year.

These signs of progress are encouraging; however, the increased hiring will need to grow and be sustained for a number of years before visible minorities are equitably represented in all occupational groups and departments of the federal public service.

Aboriginal People

In the private sector

Overall, Aboriginal people benefited very little from the large number of hiring opportunities in 2000. Their share of hires increased slightly from 1.5% in 1999 to 1.6%, considerably below the 2.1% Census availability. This marginal increase was not enough to increase



the overall representation of Aboriginal people, which remained unchanged from the previous year at 1.5%.

Aboriginal people did best in the "other" sector, which includes several large grain companies and mining operations located in the western provinces. Although their share of hires fell from 3.3% in 1999 to 2.3% in 2000, their share of terminations also decreased. As a result, Aboriginal people's representation of 2.4% reached in 1999 was maintained in 2000.

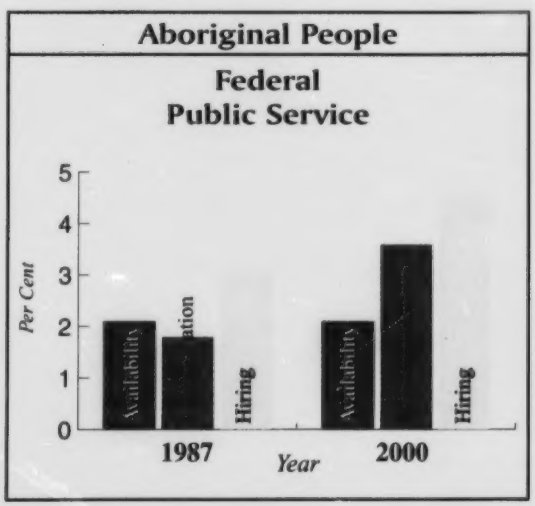
In the transportation sector, Aboriginal people's representation remained unchanged at 1.8%, still somewhat lower than the Census benchmark. Their representation in the communications sector increased slightly from 1.1% to 1.3%, due to an increased share of hires.

It is discouraging to note that Aboriginal people's share of jobs in the banking sector fell from the high of 1.3% achieved in 1998 and 1999, to 1.2% in 2000. This was caused by their share of hires falling from 1.1% to 0.9%, less than half their availability. None of the employers in this sector employed enough Aboriginal people to reach the 1996 Census benchmark of 2.1%. In fact, several of the major banks saw the representation of Aboriginal people decline in their workforces.

In the public sector

In strong contrast to the private sector, the representation of Aboriginals in the public sector increased to 3.6% as of March 31, 2001, compared with 3.3% in the previous year. The increase was largely caused by Aboriginal people receiving a share of hires of 4.6%, which was higher than the 3.9% share of the previous year, and more than double the Census benchmark of 2.1%.

Among federal departments and agencies, the experience of Aboriginal people continues to vary considerably. The Department of Indian and Northern Affairs, where Aboriginal people occupy 29.2% of all positions, employs about one in five of all Aboriginal



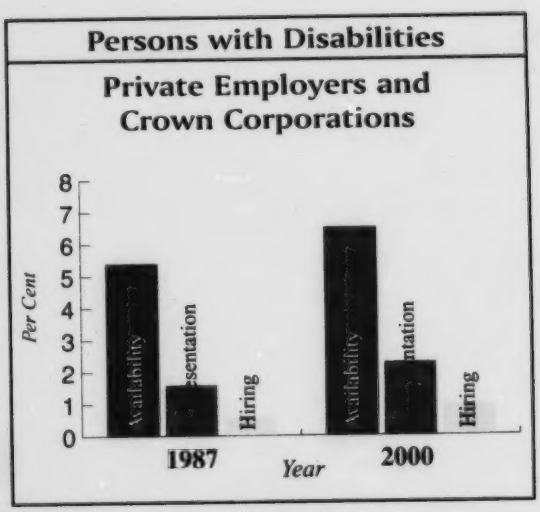
employees in the federal public service. Twenty-six of the 41 departments and agencies with more than 200 employees met the Census benchmark of 2.1%, an increase of three employers from the previous year. Overall, the representation of Aboriginal people increased in 29 departments.

Aboriginal people received 4.6% of all hires in the public service. Their share of hires in all occupational categories, and in both indeterminate and term positions, was substantially higher than the Census benchmark of 2.1%. The volume of staffing actions at the Department of Indian and Northern Affairs has a disproportionate impact on these data. However, progress is being made elsewhere as well: representation increased in 60% of departments and agencies. During audits, the Commission is paying close attention to hiring goals to ensure that Aboriginal people receive equitable treatment in all federal departments and agencies.

Persons with Disabilities

In the private sector

As noted above, in 2000 there were substantially more opportunities to hire designated group members than in 1999. It is disappointing to note that persons with disabilities did not benefit from this situation. In fact, their overall representation in the private sector decreased slightly from 2.4% in 1999 to 2.3% in 2000. In 2000, their share of hires increased only marginally from 0.9% to 1.0%, less than one-fifth of their 6.5% availability. Had this group received hires in proportion to their availability, close to 6,700 would have been hired rather than the 1,000 who actually were.

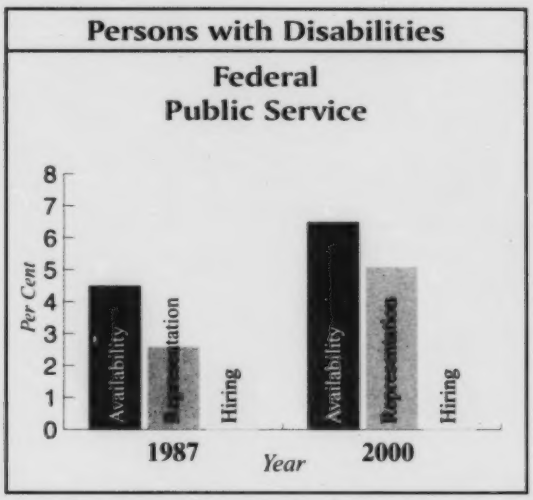


In 2000, persons with disabilities experienced under-representation in all industrial sectors. Their representation of 2.3% in the banking sector, and 2.4% in the communications sector, rose slightly from the year before. Their representation in the "other" sector dropped slightly to 2.7%. In the transportation sector, their representation fell from 2.5% to 2.2%. But as noted above, this should be interpreted with caution as most of the employers newly reporting to Human Resources Development Canada had not yet conducted workforce

surveys. As in past years, the cause of their under-representation was that they did not receive a fair share of hirings.

In the public sector

Persons with disabilities have made substantially more progress in the public sector than in the private sector. Their representation increased in the federal public sector to 5.1% as of March 31, 2001, compared with 4.7% in the previous year. For the first time, their representation was higher than the 4.8% benchmark used by the Treasury Board, but it still falls short of this group's 6.5% availability in the Canadian workforce based on the 1991 HALS.



Some progress is occurring, although slowly. Seven of the 41 federal departments and agencies with more than 200 employees met the 6.5% HALS benchmark, compared with 4 the previous year, and 22 met the 4.8% benchmark set by the Treasury Board. Compared with last year, when close to half of these departments and agencies saw a decrease in the representation of persons with disabilities, 25 registered increases this year, and 4 remained unchanged.

The data suggest that the increase in the number of persons with disabilities in the federal public service is largely due to increased self-identification, rather than to hires. Although persons with disabilities did receive a larger share of hires than the previous year — 3.1%, up from 2.3% — this increased share of hires was less than half the 1991 HALS benchmark. Had they been hired at rates equivalent to the 6.5% benchmark, more than 1,000 people with disabilities would have obtained employment rather than the 488 who were hired. Only one person with a disability was appointed to the EX category. This group's share of hires in all other occupational categories was below both the Treasury Board benchmark of 4.8% and its 6.5% representation in the Canadian workforce. The Commission is carefully evaluating hiring goals for people with disabilities during its audits, to confirm that continuous progress is achieved.

Summary

In the private sector, Aboriginal people and people with disabilities benefited very little from the ample hiring opportunities in 2000. There were encouraging signs of progress for persons with disabilities and visible minorities in the public service, but a considerable distance remains before these groups are fully represented in all occupational categories and departments. During the audit process, private sector employers and federal departments and agencies are required to set hiring and promotion goals to remedy under-representation. The Commission will monitor the implementation of these goals to confirm that all four designated groups achieve the full equality in the workplace envisioned by the *Employment Equity Act*.

For More Information

Canadian Human Rights Commission

General information
www.chrc-ccdp.ca

Information on employment equity
www.chrc-ccdp.ca/ee/English/Javafile/index.htm

Annual reports and other publications
www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?l=e

Partners in implementing the Employment Equity Act

Treasury Board of Canada Secretariat
www.tbs-sct.gc.ca/ee/Index-en.html

Human Resources Development Canada
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/home.htm

Public Service Commission
www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee_e.htm

Canadian Centre for Management Development
www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/vision_action/index_e.html

Tables and Lists

Table 3
Total Number of Employers and Employees by Sector Subject to the Employment Equity Act and Under Audit

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		UNDER AUDIT	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2000)	Banking	21	172,447	15	168,319
	Communication	91	211,448	39	157,633
	Transportation	234	171,260	86	100,044
	Other*	51	51,438	26	40,570
Federal Public Service (as of March 31, 2001)		65	149,339	41	145,496
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2001)		14	68,198	8	64,061
TOTAL		**476**	**824,130**	**215**	**676,123**

**The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

Table 4
Public Sector Organizations Subject to the Employment Equity Act and Under Audit By Employer Size

Range	Public Service (As of March 31, 2001)				Separate Employers (As of March 31, 2001)			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	4	64,559	4	64,559	1	47,083	1	47,083
2,000 - 9,999	14	69,117	14	69,117	5	17,654	4	15,924
1,000 - 1,999	3	4,297	2	2,775	0	0	0	0
500 - 999	7	5,639	7	5,639	2	1,439	0	0
100 - 499	21	5,230	14	3,406	6	2,022	3	1,054
less than 100	16	497	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**65**	**149,339**	**41**	**145,496**	**14**	**68,198**	**8**	**64,061**

Table 5
Private Sector Organizations
Subject to the Employment Equity Act and Under Audit By Employer Size

Range	Subject to the Act (As of December 31, 2000)		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus*	14	343,167	14	323,041
2,000 - 9,999	30	106,077	20	72,138
1,000 - 1,999	41	58,355	23	32,775
500 - 999	53	38,371	25	18,096
100 - 499	252	59,994	82	20,418
less than 100	7	629	2	98
TOTAL	**397**	**606,593**	**166**	**466,566**

**The number of employers subject to the Act includes all employers as of December 31, 2000. The number of employers under audit includes an employer who went out of business after the audit was underway (Canadian Airlines), and others who have merged or downsized since audits were initiated. For this reason the number of employees is not the same.*

Table 6
Private Sector Organizations and Employees
Subject to the Employment Equity Act by Province and Sector
(as of December 31, 2000)

	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communication		Transportation		Other		Total	
Province/Territory	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	4	1,326	6	2,970	7	1,986	0	0	17	6,282
Prince Edward Island	2	230	2	489	2	319	0	0	6	1,038
Nova Scotia	6	4,631	6	5,247	12	3,837	2	789	26	14,504
New Brunswick	6	2,880	10	6,296	12	3,636	1	100	29	12,912
Quebec	11	29,206	39	48,084	60	30,290	10	3,489	120	111,069
Ontario	16	91,014	47	86,904	104	59,329	28	28,716	195	265,963
Manitoba	6	4,826	11	7,044	19	11,807	15	5,283	51	28,960
Saskatchewan	5	3,821	7	3,123	14	4,017	10	4,817	36	15,778
Alberta	8	13,974	22	20,363	52	22,910	13	3,239	95	60,486
British Columbia	9	18,962	22	26,095	42	22,853	10	1,808	83	69,718
Northwest Territories	1	72	1	329	0	0	0	0	2	401
Yukon	1	71	1	195	2	523	0	0	4	789
Residual*		1,434		4,309		9,753		3,197		18,693
Canada**	21	172,447	91	211,448	234	171,260	51	51,438	397	606,593

Note:

The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

* *Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.*

** *The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the Canada line.*

Table 7
Private Sector Organizations and Employees Under Audit by Province and Sector (as of December 31, 2000)

	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communication		Transportation		Other		Total	
Province/Territory	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,433	2	1,210	4	1,274	0	0	**11**	**3,917**
Prince Edward Island	3	293	1	185	1	190	0	0	**5**	**668**
Nova Scotia	5	4,852	6	2,791	9	1,763	2	1,888	**22**	**11,294**
New Brunswick	6	2,798	7	6,227	9	2,964	0	0	**22**	**11,989**
Quebec	11	30,239	17	36,469	28	15,011	5	1,885	**61**	**83,604**
Ontario	11	85,811	21	62,653	40	28,411	12	23,303	**84**	**200,178**
Manitoba	5	4,922	8	6,446	11	7,765	7	4,138	**31**	**23,271**
Saskatchewan	5	4,003	3	2,441	7	2,846	4	4,307	**19**	**13,597**
Alberta	7	13,502	12	15,711	22	13,813	4	1,982	**45**	**45,008**
British Columbia	9	19,368	11	21,072	21	19,370	5	1,327	**46**	**61,137**
Northwest Territories	1	17	1	329	2	591	0	0	**4**	**937**
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	**2**	**201**
Residual*		1,075		1,904		6,046		1,740		**10,765**
TOTAL CANADA **	**15**	**168,319**	**39**	**157,633**	**86**	**100,044**	**26**	**40,570**	**166**	**466,566**

Note:

The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

**Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.*

***The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the Canada total.*

List of employers audited or being audited (as of December 2001)

Banking (15)

Banca Commerciale Italiana of Canada
Bank of America Canada
Bank of Montreal
Bank of Nova Scotia, The
Laurentian Bank of Canada
BNP Paribas
Canadian Imperial Bank of Commerce
Canadian Western Bank
Citibank Canada Ltd.
Citizens Bank of Canada
HSBC Bank of Canada
National Bank of Canada
Royal Bank of Canada
Société générale, Canada
TD Bank Financial Group, The

Communication (39)

AT&T Canada Long Distance Services Company
BC Tel
Bell Canada
Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call-Net Enterprises (Sprint Canada)
Canada Post Corporation
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Satellite Communications Inc.
Craig Broadcast Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Federal Express Canada Ltd.
*Fundy Cable Ltd.**
Global Communications Ltd.
Manitoba Telecom Services
Maritime Broadcasting Systems Ltd.
Mayne Nickless Transport Inc. (Loomis)
*Monarch Broadcasting Ltd**
*New Brunswick Telephone Co. Ltd**
Newcap Broadcasting
Nortel Networks Ltd.
Northern Telephone Ltd.
Northwestel Inc.
Pelmorex Inc./The Weather Network
*Pelmorex Radio Inc.**
Purolator Courier Ltd.

Standard Broadcasting Inc.
*Swift Sure Courier Service Ltd.**
Teleglobe Canada Inc.
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Mobility Inc.
Telus Québec
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée.
*WIC Radio Ltd.**
*WIC Television Ltd.**

Transportation (86)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltd.
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltd.
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
Arnold Bros. Transport Ltd.
*Arrow Transportation Systems**
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Diversified Inc.
*Blanchard Transport Ltd.**
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
*Canada 3000 Airlines Ltd.**
*Canada 3000 Airport Services Ltd.**
Canada Maritime Agencies Ltd.
*Canada Steamship Lines Inc.**
*Canadian Airlines International Ltd.**
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Canadian National Railway Company
Canadian Pacific Railway Company
Conair Aviation Ltd.

Day & Ross Inc.
Delta Air Lines Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
ERB Enterprises Inc.
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
GD Express Worldwide Canada Inc.
Greyhound Canada Transportation Corp.
Helijet Airways Inc.
*Household Movers & Shippers Ltd.**
Hudson General Aviation Services Inc.
*Imperial Oil Ltd.**
Innotech Aviation Ltd.
Inter-Canadian (1991) Inc.
*KLM Royal Dutch Airlines**
Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit Ltd.
Marine Atlantic Inc.
Meyers Transport Ltd.
Midland Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Sharp Bus Lines Ltd.
SLH Transport Inc.
Société de transport de l'Outaouais
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd.
St. Lawrence Seaway Management Corporation, The
Tippet-Richardson Ltd.
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltd.

Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Upper Lakes Group Inc.
Via Rail Canada Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.
Vancouver International Airport Authority
Westcan Bulk Transport Ltd.
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Other (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
*Agpro Grain Ltd. Partnership**
Agricore Coop. Ltd.
Atomic Energy of Canada Ltd.
Business Development Bank of Canada
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Canada Council for the Arts, The
Canadian Science and Technology Museum Corporation
Canadian Museum of Civilization
Canadian Press, The
Canadian Wheat Board
*Cape Breton Development Corporation**
Cargill Ltd.
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
Securicor Cash Services Ltd.
Telus Management Services Inc.
*United Grain Growers Ltd.**
Verreault Navigation Inc.

Federal Departments and Agencies (41)

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Commission

Canadian International Development Agency
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Citizenship and Immigration Canada
Correctional Service of Canada
Environment Canada
Department of Finance Canada
Fisheries and Oceans Canada
Department of Foreign Affairs and International Trade
Health Canada
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Industry Canada
Department of Justice Canada
National Archives of Canada
National Defence (Civilian Staff)
National Library of Canada
National Parole Board
Natural Resources Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada
Office of the Secretary to the Governor General
Passport Office
Privy Council Office
Public Works and Government Services Canada
Royal Canadian Mounted Police
Statistics Canada
Status of Women Canada
Transport Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Veterans Affairs Canada
Western Economic Diversification Canada

Separate Employers (8)

Canada Customs and Revenue Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Personnel Support Agency
Canadian Nuclear Safety Commission
National Film Board of Canada
National Research Council Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
Parks Canada

* *These audits have been cancelled.*

Banking **15**

Communications **39**

Transportation **86**

Other **26**

Federal Departments and Agencies **41**

Separate Employers **8**

Total audited or under audit as of December 2001: 215

All employers in compliance as of December 2001 (73)

Banking (4)

Banca Commerciale Italiana of Canada
Citibank Canada Ltd.
HSBC Bank of Canada
Société générale du Canada

Separate Employers (2)

National Film Board of Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada

Transportation (30)

A.J. Bus Lines Ltd.
Air France
Arnold Bros. Transport Ltd.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Canada Maritime Agencies Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Emery Air Freight Corporation
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltd.
Meyers Transport Ltd.
N. Yanke Transfer Ltd.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de Chimie Alcan Ltd.
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipeline Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltd.
TransX Ltd.
Vancouver International Airport Services
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.

Federal Departments and Agencies (17)

Atlantic Canada Opportunities Agency
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Transportation Agency
Canadian Heritage
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Department of Justice Canada
National Archives of Canada
National Parole Board
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Secretary to the Governor General
Privy Council Office
Public Works and Government Services Canada
Status of Women Canada
Transportation Safety Board of Canada

Other (8)

Cameco Corporation
Canadian Press, The
Canada Council for the Arts
Export Development Canada
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
Pacific Elevators Ltd.
Saskatchewan Wheat Pool
Verreault Navigation Inc.

Communications (12)

Bell Mobility Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call-Net Enterprises (Sprint Canada)
Canadian Satellite Communications Inc.
Global Communications Ltd.
Nortel Networks Ltd.
Northern Telephone Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Standard Broadcasting Inc.
Telus Québec
Videon CableSystems Inc.

Bold denotes employers in compliance at first phase of the audit.

Directions and Referrals to Tribunal from 1998 to 2001

Directions (20)

Banking (2)

Banca Commerciale Italiana of Canada *(now in compliance)*
Laurentian Bank of Canada *(has requested that the direction be reviewed by a tribunal)*

Communications (2)

Fundy Cable Ltd.*(direction cancelled; this employer is no longer subject to the Act)*
AT&T Canada

Transportation (12)

Adby Transportation
Air France *(now in compliance)*
American Airlines Inc.
Byers Transport Ltd. *(the audit has been held in abeyance)*
Conair Aviation Ltd *(now in compliance)*
DHL International Express *(has submitted and withdrawn a request for review by a tribunal)*
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc. *(the Commission has since referred this case to a tribunal)*
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.
Westcan Bulk Transport

Other (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)

Federal Departments and Agencies (3)

Environment Canada *(this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal)*
National Archives of Canada *(now in compliance)*
Natural Resources Canada *(this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission)*

Employers who requested that the Tribunal review the direction issued to them by the Commission (4)

Banking (1)

Laurentian Bank of Canada

Transportation (1)

DHL International Express *(the employer has since withdrawn the request for review)*

Federal Departments (2)

Environment Canada *(the employer has since withdrawn the request for review)*

Natural Resources Canada *(this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission)*

Employers referred to Tribunal by the Commission for failure to comply with the direction issued (3)

Transportation (2)

Conair Aviation Ltd. *(tribunal cancelled, since this employer is now in compliance)*

Nesel Fast Freight

Federal Departments (1)

Natural Resources Canada *(this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission)*

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2001

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *http://www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
Bureau 504
5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud, bureau 1002
175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario) M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)

175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2001

- Ce rapport est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. L'autre, qui est le *Rapport annuel*, satisfait à l'obligation qu'a la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

- La Commission publie également un rapport juridique distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2001 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

- Ces publications sont accessibles sur le site Web de la Commission, à l'adresse http://www.chrc-ccdp.ca.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2002
N° de cat. HR1-3/2001
ISBN 0-662-66354-3

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,
en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
http://www.chrc-ccdp.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente
Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente

Une année déterminante pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 1

Sommaire du processus de vérification 4

Les progrès réalisés dans le secteur public 5

Les progrès réalisés dans le secteur privé 12

Des ombres au tableau 15

Les résultats du programme de vérification 19

Bien faire comprendre le message 21

L'année à venir 22

Le suivi des progrès raisonnables 24

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés 25

Renseignements supplémentaires 37

Tableaux et listes 38

Message de la présidente

Lorsqu'il a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en décembre 1995, le Parlement a confié à la Commission canadienne des droits de la personne le mandat d'assurer le respect de ses dispositions.

Six années plus tard, dont quatre depuis que la Commission s'acquitte de son mandat de vérification, je suis heureuse de faire part des progrès considérables que les employeurs ont accomplis pour se conformer à la *Loi*. Nous avons jusqu'à maintenant vérifié ou commencé à vérifier 215 organisations, qui emploient plus de 80 % de l'effectif visé par la *Loi*. Comme toujours, notre rôle est de nous assurer que les Canadiens ayant un employeur relevant de la compétence fédérale peuvent travailler dans un milieu exempt de discrimination, où ils peuvent donner leur pleine mesure sans avoir à affronter d'obstacles en raison de leur sexe, race, origine nationale ou déficience.

La *Loi* de 1995 étend à la fonction publique fédérale l'obligation de réaliser l'équité en matière d'emploi. Dans son rapport annuel 2001, la Commission note un accroissement des mesures et pratiques positives qui ont été mises en œuvre dans le secteur public, de même qu'une certaine progression de la situation des groupes désignés. Il reste néanmoins beaucoup à faire avant d'en arriver à une pleine égalité.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Une année déterminante pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Quatre ans déjà

Il y a maintenant quatre ans, en 2001, que la Commission canadienne des droits de la personne administre son programme de vérification de la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Dans le texte original adopté en 1986, la *Loi* visait seulement les employeurs de compétence fédérale du secteur privé. Le Parlement devait la modifier, dix ans plus tard, de sorte à en étendre l'application à la fonction publique fédérale et à créer un processus de vérification dont il confiait la responsabilité à la Commission. Cette dernière commençait son travail de vérification en octobre 1997, comme le prévoyait la *Loi*.

L'objet de la *Loi* est défini à l'article 2 :

> *La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et [...] de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.*

La Commission vérifie la conformité des employeurs à la *Loi*. S'ils ne sont pas jugés en conformité, la Commission cherche à redresser la situation en négociant avec eux, sous le signe de la collaboration, les engagements à prendre.

En cas d'échec, la *Loi* prévoit des mesures d'exécution progressives. Dans un premier temps, la Commission peut donner un ordre qui pourra être ensuite confirmé ou contesté auprès d'un tribunal. Les employeurs peuvent demander à la Cour fédérale du Canada de procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal. De son côté, la Commission peut demander à la Cour de confirmer la décision d'un tribunal, lui donnant ainsi la même force qu'une ordonnance de la Cour.

Les réalisations de la Commission

La Commission a exécuté un énorme travail de vérification de la conformité à la *Loi* en quatre années.

- Elle a entrepris en tout 354 vérifications initiales chez 215 employeurs. (Dans la plupart des cas, il lui faut faire deux — et parfois trois — vérifications chez chaque employeur, comme nous l'expliquons à la section 6 du présent rapport.)

- Des 476 employeurs assujettis à la *Loi*, 73 ont atteint la pleine conformité.

- Les vérifications couvrent maintenant plus de 80 % des employés visés par la *Loi*, ce qui signifie que les quatre cinquièmes d'entre eux travaillent pour des organisations où la Commission a vérifié ou commencé à vérifier le programme d'égalité d'accès à l'emploi.

- Les 261 employeurs restants — soit environ 50 % — qui n'ont pas encore fait l'objet d'une vérification ne représentent que 20 % environ de l'effectif visé par la *Loi*.

- Dans le secteur public, les vérifications de la conformité s'étendent à la quasi-totalité des employés (97 %).

- Peu d'employeurs sont déclarés en conformité au stade de la vérification initiale. Plus de 80 % d'entre eux, cependant, collaborent de bon gré avec les agents de vérification et finissent par atteindre la conformité sans que la Commission ait à recourir à des mesures d'exécution plus directes.

Une fonction publique en évolution

Dans le rapport de cette année, nous ménageons une plus large place à diverses mesures de conformité à la *Loi* qui ont été prises dans la fonction publique. Les organismes centraux et les ministères ont tous établi des programmes pour satisfaire aux exigences législatives. Si les signes de progrès sont encourageants pour les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, il y a encore très loin à parcourir avant que ces deux groupes n'atteignent la pleine représentation dans toutes les catégories professionnelles et tous les ministères.

Regard sur l'année 2002

Le Parlement a prévu que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit faire l'objet d'un examen tous les cinq ans. Amorcé fin 2001, l'examen parlementaire sera mené à terme en 2002. La Commission espère que cette démarche permettra d'apporter à la *Loi* les adaptations qu'elle compte recommander à la lumière de l'expérience en vérification qu'elle a acquise ces quatre dernières années.

Les conclusions d'une évaluation indépendante du programme de vérification de la Commission seront communiquées en 2002.

La Commission devrait pouvoir commencer, en 2002 également, à mesurer l'incidence de son programme de vérification sur la représentation des membres des groupes désignés chez les employeurs déclarés en conformité.

Sommaire du processus de vérification

Les étapes de la vérification initiale

- L'employeur reçoit une lettre de notification lui annonçant la vérification. Un agent de vérification de la conformité prend ensuite contact avec lui, propose un plan de vérification et lui envoie un questionnaire.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procède à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences figurant dans la *Loi*. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent établit un rapport provisoire faisant état des engagements nécessaires pour atteindre la conformité et fixant un délai d'au plus douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les délais figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.

Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur présente un rapport d'étape, puis une vérification de suivi est effectuée pour déterminer s'il a respecté ses engagements.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. Par la suite, la Commission suit les rapports annuels de l'employeur. Elle peut entreprendre une nouvelle vérification si elle juge que ces rapports ne témoignent pas de progrès raisonnables.

Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur refuse de signer les engagements ou s'il ne fait pas le travail qui y est prévu, la Commission peut lui donner un « ordre ». L'ordre précise le travail à faire et les délais correspondants. L'employeur a l'occasion de prendre connaissance de la recommandation relative à l'ordre éventuel et de présenter des observations aux commissaires avant qu'ils ne prennent la décision de donner ou non l'ordre. Une vérification de suivi effectuée après l'expiration du délai fixé permet de déterminer si l'employeur s'est conformé à l'ordre reçu.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de réexaminer l'affaire. La Commission peut également demander à un tribunal de rendre une ordonnance si l'employeur ne s'est pas conformé à l'ordre reçu.

Cour fédérale du Canada

- La Cour peut procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal.
- L'ordonnance d'un tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.

Les progrès réalisés dans le secteur public

Dans son *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* de l'an dernier, la Commission a noté que l'attitude dans la fonction publique avait sensiblement changé en 2000. Elle y souligne, entre autres, l'engagement sérieux du greffier du Conseil privé ainsi que le leadership dont a fait preuve le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) dans sa réponse au rapport *Faire place au changement* (le rapport Perinbam).

Une profusion de nouvelles mesures émanant du secteur public

Ce schéma s'est poursuivi en 2001 grâce à la profusion de nouvelles mesures qu'ont mises en place le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique (CFP) et bon nombre de ministères. La Commission note également que des progrès évidents ont été réalisés en vue de la représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique (pour plus de détails, voir la section 10).

Secrétariat du Conseil du Trésor

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont chargés de veiller à ce que tous les ministères fédéraux et la plupart des organismes fédéraux s'acquittent des obligations qui leur sont faites en tant qu'employeurs.

En 2001, le SCT a pris diverses mesures visant à favoriser l'équité en matière d'emploi.

Faire place au changement

En vue de mettre en œuvre les recommandations du rapport *Faire place au changement*, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a élaboré un plan d'action, qui a reçu l'aval de la présidente du Conseil du Trésor en juin 2000. Sous la présidence de M. Lewis Perinbam, le groupe de travail s'est intéressé particulièrement à un groupe désigné grandement sous-représenté dans la fonction publique : les membres des minorités visibles.

Ce plan d'action fixe un objectif-repère clé : d'ici 2003, un employé de la fonction publique sur cinq sera recruté auprès des minorités visibles. L'atteinte d'un ratio aussi audacieux est devenue primordiale pour remédier à la forte sous-représentation des minorités visibles et suivre le rythme de l'évolution démographique.

En 2001, le Secrétariat du Conseil du Trésor a pris certaines mesures pour concrétiser ce plan d'action : donner des conseils aux ministères et aux organismes sur l'approche à adopter pour faciliter la mise en œuvre du plan; faire connaître aux ministères les pratiques exemplaires qui sont instaurées; établir un mécanisme de

responsabilisation et de déclaration pour suivre l'évolution des progrès. La Commission est heureuse de noter que, de façon générale, la représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique a augmenté considérablement, passant de 5,5 % en mars 2000 à 6,1 % dès l'année suivante. En 2000-2001, les minorités visibles représentaient 8,1 % de l'ensemble des recrutements dans la fonction publique, ce qui constitue une amélioration par rapport à l'exercice précédent. Ce chiffre devra néanmoins progresser sensiblement avant que la fonction publique ne puisse atteindre le taux de disponibilité des membres des minorités visibles, établi actuellement à 10,3 %, et l'objectif-repère de recrutement de 20 % fixé pour 2003. Fait plus important, la part des recrutements pour des postes permanents chez les minorités visibles est passée de 8,3 % en 2000 à 11,5 % en 2001, soit un chiffre supérieur au repère — inégalé jusque-là — de 10,3 % du recensement.

Améliorer la représentation des personnes handicapées

La Commission croit que l'initiative *Faire place au changement* contribue à faire progresser le dossier de la représentativité des minorités visibles. Elle recommande la mise en œuvre de mesures tout aussi novatrices pour accroître la présence globale des personnes handicapées, qui sont également sous-représentées dans plusieurs catégories professionnelles de la fonction publique.

Prix de l'équité en emploi et de la diversité

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a rétabli le Prix de l'équité en emploi et de la diversité pour souligner les efforts que les organisations et les particuliers déploient en vue de faire de la fonction publique un milieu de travail représentatif et inclusif. En 2001, ce prix a été décerné à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, au ministère de la Justice Canada et à la Commission nationale des libérations conditionnelles. De plus, ces trois organisations ont été déclarées en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au terme des vérifications effectuées par la Commission.

Commission de la fonction publique

Comme il est mentionné plus haut, la Commission de la fonction publique est, avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, l'employeur de la fonction publique fédérale.

La Commission de la fonction publique est chargée d'embaucher les nouveaux fonctionnaires et de gérer la dotation des postes de cadres supérieurs (le groupe de la direction). En 2001, elle s'est occupée de la promotion de l'équité en emploi à ces deux chapitres.

Études des systèmes d'emploi (ESE)

En 2000-2001, la Commission de la fonction publique a examiné les systèmes d'emploi dans l'optique du recrutement et du perfectionnement de son personnel cadre (EX). Cette étude a fait ressortir certaines constatations clés.

- La représentation des cadres de direction était inférieure à la disponibilité prévue sur le marché du travail pour tous les groupes désignés entre 1997 et 2000.

- Quatre-vingt-dix pour cent des personnes nommées au sein du groupe de la direction étaient déjà des fonctionnaires.

- Il existe, dans les postes de relève, un bassin de candidats compétents qui, issus des groupes désignés, pourraient être choisis pour combler les écarts de représentation. Cependant, ces écarts sont tellement considérables qu'ils ne pourront être comblés sans l'aide de programmes spéciaux destinés aux groupes désignés.

Par suite à cet examen, la fonction publique a entrepris de limiter l'admissibilité à certains concours EX à des groupes désignés particuliers. Elle a de plus établi le programme Cours et affectations de perfectionnement, volets Autochtones et membres des minorités visibles. Elle reconnaît toutefois la nécessité de mettre en œuvre d'autres programmes spéciaux du même genre.

Par ailleurs, la Commission de la fonction publique a effectué un examen des systèmes d'emploi associés à son Programme de recrutement postsecondaire (RP). En voici les conclusions :

- Le RP joue un rôle important dans le processus de nomination de recrues de l'extérieur à des postes de niveau d'entrée de durée indéterminée au sein des catégories professionnelles.

- Le RP respecte ou dépasse en général la disponibilité sur le marché du travail des membres de trois groupes désignés, le groupe des personnes handicapées constituant l'exception.

- Il est encourageant de noter que l'objectif-repère d'embauche de un sur cinq au profit des membres des minorités visibles, qui a été fixé pour 2003 dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement*, est en voie d'être atteint chez les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire. Cela augure bien pour le renouvellement de la fonction publique.

Enquêtes sur l'effectif

Toujours au cours de l'exercice 2000-2001, la Commission de la fonction publique a mené deux enquêtes pour cerner les facteurs qui influent sur la décision des étudiants occupant un emploi d'été et des nouvelles recrues de poursuivre une carrière dans la fonction publique. Les enquêtes ont fait ressortir, entre autres, les constatations suivantes :

- Les membres des minorités visibles sont plus enclins à quitter la fonction publique afin d'obtenir un meilleur salaire et de trouver de meilleures possibilités d'avancement.

- Plus du quart des nouvelles recrues ont signalé leur intention de quitter la fonction publique dans les cinq ans. Ce risque est plus élevé dans la catégorie scientifique et professionnelle où les membres des minorités visibles constituent une grande partie de l'effectif.

Les résultats de ces enquêtes autorisent à penser qu'il sera difficile de faire correspondre le taux de représentation des minorités visibles dans la fonction publique à celui qu'enregistre le marché du travail canadien.

Les obstacles touchant les personnes handicapées

Dans son rapport 2000-2001, la Commission de la fonction publique constate également que les personnes handicapées se heurtent à des obstacles qui les empêchent de bénéficier de l'égalité d'accès aux possibilités d'embauche et d'avancement. Les données concernant l'embauche des personnes handicapées (voir la section 10 du présent rapport) viennent étayer ces constatations.

Répertoire spécial et foire de l'emploi pour les groupes de l'équité en matière d'emploi

La Commission de la fonction publique tient un répertoire national des membres des groupes désignés qui fournit aux ministères un bassin important de candidats.

De plus, en février 2001, la Commission de la fonction publique a organisé à Ottawa une foire de l'emploi à l'intention des gestionnaires qui cherchaient à attirer la candidature de membres de minorités visibles, d'Autochtones et de personnes handicapées en vue de pourvoir des postes vacants. Les candidats inscrits au répertoire de la région ont été invités à participer à cette activité aux côtés des employeurs et des organismes travaillant au recrutement des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Bon nombre des pratiques positives instaurées dans la fonction publique découlent du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a créé le PMPÉE en 1998, pour une période de quatre ans, en vue d'aider les ministères et les organismes à se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La gestion du programme relève de la Commission de la fonction publique.

Depuis sa création en 1998, le PMPÉE a soutenu la création de 158 projets. Au cours du seul exercice 2000-2001, le programme a permis de lancer 87 projets dans lesquels ont été investis plus de 9 millions de dollars.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a annoncé au début de 2002 que le PMPÉE, créé à titre de programme temporaire, prendrait fin en mars 2002. Pour sa part, la Commission canadienne des droits de la personne déplore cette décision et estime que des programmes de cette nature continueront d'être nécessaires tant et aussi longtemps que certains groupes seront systématiquement sous-représentés dans la fonction publique canadienne.

Étude de cas nº 1 dans le secteur public

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada atteint vite la conformité avec la Loi et réalise des progrès marquants

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) compte parmi les quelques ministères fédéraux qui ont atteint la conformité dès le premier stade de la vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne. Au cours de la vérification qui s'est échelonnée sur environ vingt mois, le ministère a accompli des progrès réels en vue de diminuer la sous-représentation des groupes désignés.

TPSGC s'est doté de plusieurs politiques positives et mesures spéciales, dont le pouvoir, que lui a délégué la Commission de la fonction publique, de recruter des Autochtones à l'extérieur de la fonction publique en vertu du Programme d'équité en matière d'emploi pour les peuples autochtones. Pour faire suite au rapport du Groupe de travail Perinbam, le ministère s'engage, dans son plan actuel d'équité en matière d'emploi, à atteindre l'objectif de recrutement externe, pour les postes de durée déterminée, de un employé sur cinq au profit des membres des minorités visibles.

TPSGC a mis sur pied divers mécanismes de communication, un comité mixte consultatif d'équité en emploi ainsi que cinq réseaux nationaux de groupes désignés. Des réseaux ont été également établis dans certaines régions.

Étude de cas nº 2 dans le secteur public

Une enquête d'auto-identification efficace au sein de Patrimoine canadien

En avril 2000, le ministère du Patrimoine canadien a mené une nouvelle enquête sur l'ensemble de son effectif, qui a suscité un taux de participation de 92,5 %.

Cette enquête a permis de dresser un tableau plus exact de l'effectif et d'abaisser ainsi radicalement le nombre des écarts enregistrés dans l'analyse de l'effectif. Celle-ci n'a fait ressortir que des écarts minimes de sous-représentation. La Commission canadienne des droits de la personne a néanmoins demandé au ministère de cerner les causes de la sous-représentation dans la catégorie EX de trois des quatre groupes désignés (le groupe des femmes constituant l'exception). Le ministère s'est non seulement conformé à cette exigence législative, mais il a également décidé d'examiner les systèmes d'emploi visant les membres des minorités visibles dans les groupes AS et CR.

Cette démarche montre comment une enquête bien gérée peut accroître le taux de participation et donner une bonne direction au plan tout comme à l'examen des systèmes d'emploi.

Étude de cas nº 3 dans le secteur public

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées

Le Centre de ressources adaptées est l'une des quatre composantes du Programme de mesures positives d'équité en emploi du Conseil du Trésor. Administré par la Commission de la fonction publique, ce centre d'expertise offre aux gestionnaires et aux employés un soutien pratique et des conseils sur les besoins des personnes handicapées en matière d'aménagements physiques. Ses installations sont adaptées aux divers besoins des personnes présentant des incapacités telles qu'une déficience visuelle ou auditive, un handicap moteur ou un trouble de la coordination.

Le Centre organise une vingtaine de séances de démonstration par mois pour sensibiliser les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines et les responsables des services informatiques aux aménagements spéciaux qui facilitent l'intégration au travail. Chaque mois, il répond à quelque 35 demandes de prêt de matériel et à plus de 400 demandes de renseignements téléphoniques. Il dispose des appareils et accessoires fonctionnels et du matériel de vidéoconférence les plus évolués.

Le Centre offre, par exemple, un système de reconnaissance vocale aux personnes ayant de la difficulté à utiliser un clavier en raison d'un handicap moteur au niveau de l'avant-bras. De même, les personnes présentant une déficience visuelle peuvent avoir accès à des logiciels à gros caractères, à une télévisionneuse en circuit fermé et à un synthétiseur vocal. Chaque solution est adaptée aux besoins particuliers des clients.

D'après plusieurs spécialistes des ressources humaines qui ont collaboré à des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, le Centre compte parmi les ressources les plus utiles auxquelles ils font appel pour faciliter l'adaptation des employés handicapés au travail.

C'est donc avec regret que la Commission a appris, au début de 2002, que le Centre de ressources adaptées allait cesser d'exister en mars 2002. Il disparaîtra en même temps que le Programme de mesures positives d'équité en emploi, qui finançait le Centre et que le Secrétariat du Conseil du Trésor a décidé de ne pas renouveler après cette date. La Commission estime que ce centre constituait un des outils les plus utiles au recrutement des personnes handicapées, et croit que cette disparition représentera une perte pour la fonction publique, où les personnes handicapées sont toujours sous-représentées.

Les progrès réalisés dans le secteur privé

Préserver l'acquis en période de récession

La récession qui a marqué le dernier trimestre de 2001 a entraîné, entre autres conséquences, de vastes mises à pied dans plusieurs secteurs de l'économie canadienne. Parmi les différentes branches d'activité de compétence fédérale, le transport aérien a particulièrement pâti de la tragédie du 11 septembre. Au moment où certains secteurs procèdent au rétrécissement de leurs effectifs, il pourrait être tentant de mettre en veilleuse le dossier de l'équité en matière d'emploi. La Commission croit toutefois qu'adopter une telle attitude équivaudrait à jeter le bébé avec l'eau du bain. La justice sociale devrait rester à jamais le fondement de notre économie, dans les temps de crise comme dans les temps de prospérité.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'adapte particulièrement bien à de telles circonstances. Bien que les employeurs soient tenus d'établir des objectifs de recrutement, le législateur ne s'attend certes pas à ce qu'ils embauchent un nombre arbitraire d'employés parmi les groupes désignés. C'est en fait ce que la *Loi* précise à cet égard. Elle vise à ce que les membres des groupes désignés puissent avoir les mêmes chances d'accès aux possibilités d'emploi et à ce qu'ils soient représentés équitablement au sein des nouvelles recrues. Lorsqu'ils n'ont pas de poste à pourvoir, les employeurs ne manquent pas à leurs obligations du fait qu'ils n'augmentent pas le nombre de membres des groupes désignés. Évidemment, lorsqu'ils doivent opérer des mises à pied, les employeurs doivent faire tout en leur pouvoir pour s'assurer que les groupes désignés ne seront pas touchés injustement. Mais ils n'ont pas à créer des occasions d'emploi dans le seul but d'atteindre leurs objectifs de recrutement.

La *Loi* est ainsi conçue pour s'adapter avec souplesse à l'évolution de la conjoncture tout en préservant les principes fondamentaux de l'égalité parmi tous les Canadiens.

Des pratiques positives dans le secteur privé

La section 3 du rapport décrit de façon détaillée les tendances qui existent dans le secteur public qui, tout diversifié soit-il, relève d'un employeur centralisé dont les responsabilités se répartissent entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Une telle centralisation se fait plus rare dans le secteur privé, où près de 400 employeurs sont visés par la *Loi* et où on ne retrouve qu'un nombre infime d'organismes sectoriels. La présente section signale divers exemples de pratiques positives que des employeurs ont instaurées pour favoriser l'équité en emploi dans leur milieu de travail.

Étude de cas nº 1 dans le secteur privé

L'Administration de l'aéroport international de Vancouver implante des programmes de recrutement, de formation et d'accessibilité bien ciblés

L'Administration de l'aéroport international de Vancouver comporte peu de secteurs de sous-représentation, principalement pour les personnes handicapées et les Autochtones. Afin de combler ces lacunes, elle a intégré des mesures spéciales de recrutement à son plan d'équité en matière d'emploi. Par exemple, elle fait part de ses offres d'emploi à la British Columbia Paraplegic Association, au service de placement Career Place – Investir dans la Population Autochtone, à la Fondation Neil Squire ainsi qu'aux diverses communautés autochtones.

L'Administration encourage les activités de formation axées sur les besoins des membres des groupes désignés, tels l'apprentissage de l'anglais comme langue seconde et la prospection des carrières par la voie de son programme de remboursement des frais de scolarité. Elle organise également des séances d'information sur le respect en milieu de travail, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, l'ergonomie ainsi que l'équité en emploi à l'intention des nouveaux employés.

Parce qu'elle a pour mandat de desservir le public voyageur, l'Administration s'intéresse de près aux questions d'accessibilité. Elle cherche à aménager des installations sans obstacles qui profitent autant à ses employés qu'au grand public. Elle a produit sur CD-ROM un guide d'information sur la suppression des obstacles à l'accessibilité, qu'elle diffuse à d'autres employeurs et à l'ensemble de la collectivité afin d'encourager de telles pratiques. Par l'intermédiaire d'un expert-conseil, elle offre à son personnel un cours de sensibilisation à la condition des personnes handicapées. Entre autres mesures d'adaptation, l'Administration insiste pour qu'au moins 5 % du parc de taxis desservant l'aéroport soit accessible aux personnes handicapées.

Étude de cas nº 2 dans le secteur privé

Recrutement de membres des minorités visibles chez Entreprise de déménagement et d'entreposage Williams (C.-B.)

Cet employeur s'est fixé pour objectif de recruter un nombre important de gestionnaires chez les membres des minorités visibles, correspondant presque au double de leur disponibilité sur le marché du travail canadien. Cette entreprise désire ainsi projeter, au sein des diverses communautés qu'elle dessert, l'image d'un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Elle croit de plus que l'approche en cascade s'impose pour atteindre et maintenir la pleine représentativité au sein de l'effectif.

Étude de cas nº 3 dans le secteur privé

La Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée

Malgré la compression continue de son effectif au cours des dernières années, cette société a réussi, depuis 1989, à améliorer la représentation interne de chaque groupe désigné, et notamment celle des Autochtones et des membres des minorités visibles.

De plus, la société est particulièrement fière de mettre en œuvre un programme de travail modifié à l'intention des employés blessés ou malades qui se trouvent incapables de remplir l'ensemble de leurs fonctions de façon temporaire ou permanente. La coordination de ce programme est confiée à un comité patronal-syndical.

Étude de cas nº 4 dans le secteur privé

Les mesures d'adaptation au travail pour les personnes handicapées chez la Citibanque

La Citibanque est une institution de services financiers qui prend des mesures actives pour accroître le nombre de personnes handicapées dans ses rangs. Elle veille à ce que les lieux où elle conduit ses activités de recrutement soient accessibles et elle sollicite la candidature des personnes handicapées par le biais d'annonces qu'elle publie dans les journaux. De plus, la banque vérifie les agences de présentation et de prospection auxquelles elle fait appel pour le recrutement externe, afin de s'assurer que leurs installations sont accessibles et que leurs méthodes de sélection n'excluent pas les personnes handicapées. Elle s'engage à prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes handicapées qu'elle convoque à une entrevue.

Des ombres au tableau

Le Parlement confie à la Commission canadienne des droits de la personne la responsabilité de faire appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans un esprit de collaboration en négociant avec les employeurs jugés non conformes les engagements à prendre pour remédier à la situation. Le respect volontaire de la loi est une caractéristique inhérente à toute société réellement libre et démocratique.

Mesures d'exécution

Après quatre années de vérification de la conformité à la *Loi*, la Commission croit que cette approche est généralement efficace. Elle a déclaré 73 employeurs en conformité et notifié seulement 20 ordres. Près de 80 % des employeurs ont atteint la conformité ou poursuivent leurs efforts dans cette direction sans que la Commission doive recourir à des mesures d'exécution plus rigoureuses.

Ordres

Il demeure cependant des cas où la Commission doit inévitablement donner un ordre. En 2001, elle a notifié un ordre à cinq employeurs qui n'ont pas rempli leurs engagements : la Banque Laurentienne du Canada, DHL International Express, Westcan Bulk Transport, AT&T et Adby Transport.

Ces cinq ordres, ajoutés aux 15 donnés entre 1998 et 2000, portent à 20 le nombre d'ordres que la Commission a notifiés depuis le début de son programme de vérification. La liste des employeurs ayant reçu un ordre est dressée à la section 12 du présent rapport.

Quatre des 20 employeurs ayant reçu un ordre sont maintenant en conformité avec la *Loi*, un d'entre eux est très près d'y arriver, cinq font l'objet d'une vérification, cinq autres sont à l'étape du renvoi devant un tribunal et, enfin, cinq autres ont reçu un ordre qui arrivera à expiration en 2002. Il est encourageant de constater que la plupart de ces employeurs travaillent toujours à la réalisation de la pleine conformité.

Tribunaux

Des 215 dossiers d'employeurs en cours de vérification, la Commission en a renvoyé trois à un tribunal depuis 1998 : Conair Aviation, Nesel Fast Freight et Ressources naturelles Canada. La Commission a depuis retiré le cas de Conair Aviation qui se conforme maintenant à la *Loi*.

Quatre employeurs ont demandé à un tribunal de réexaminer l'ordre que la Commission leur avait donné : Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, DHL International Express et la Banque Laurentienne du Canada. Les trois premiers ont depuis renoncé à leur demande, ce qui ne laisse plus qu'une seule contestation à trancher.

Aucun des cas susmentionnés n'a encore été entendu par un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Les premières audiences pourraient avoir lieu en 2002.

La conformité à la Loi ne peut souffrir aucun retard

La Commission continue à déplorer, comme elle l'a fait dans les rapports précédents, le fait que très peu d'employeurs se trouvent en conformité avec la *Loi* avant le début de la vérification.

En fait, des 215 employeurs chez qui la Commission a entrepris ou terminé une vérification, seuls huit — soit 4 % — ont été déclarés en conformité à l'étape initiale de la vérification. La vérification semble être, pour beaucoup d'employeurs, le catalyseur de tout effort de conformité à la *Loi*.

Étude des systèmes d'emploi

L'étude des systèmes d'emploi est cruciale pour l'élaboration d'un bon programme d'équité en emploi. Elle permet de cerner, dans les politiques et les pratiques d'emploi, les obstacles intrinsèques qui ont un effet négatif sur les chances d'emploi des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

Il arrive trop souvent que les employeurs ne portent pas l'attention voulue à l'étude des systèmes d'emploi et qu'ils y consacrent trop peu de temps et de ressources humaines et financières. Ils ont souvent du mal à reconnaître que ces obstacles existent, même si, dans bien des cas, les données montrent que les possibilités d'emploi et d'avancement offertes aux membres des groupes désignés sont injustement limitées comparativement à celles dont bénéficient les autres employés. Dans une telle situation, forcément entachée de partialité, il ne suffit pas de faire valoir la « neutralité » des politiques et des pratiques d'emploi.

D'abord, supprimer les obstacles, puis en atténuer les effets

De même, les vérificateurs de la Commission notent souvent qu'un grand nombre d'employeurs se soucient peu de cerner et de supprimer les obstacles mais s'empressent d'implanter des pratiques positives ou de prendre des mesures spéciales pour recruter et promouvoir un nombre plus important de membres des groupes désignés. Cette approche sera vraisemblablement vouée à l'échec si les employeurs ne procèdent pas d'abord à un examen approfondi des obstacles encore en place.

Des objectifs réalistes avant tout

D'autre part, les employeurs sont parfois très réticents à établir des objectifs progressifs à court terme de recrutement et d'avancement. Les objectifs établis sont souvent timides, quelle que soit l'ampleur de la sous-représentation; dans certains cas, les objectifs de recrutement sont fixés en deçà de la disponibilité des membres des groupes désignés sur le marché du travail canadien. Une telle approche perpétue la sous-représentation et va à l'encontre de l'objet de la *Loi*. La Commission doit alors demander aux employeurs de se fixer des objectifs plus réalistes avant qu'elle ne puisse les juger en conformité.

La *Loi* exige également des employeurs qu'ils tiennent compte de plusieurs facteurs au moment de formuler leurs objectifs, notamment l'ampleur de la sous-représentation et le roulement de l'effectif. La Commission constate que le processus d'établissement des objectifs est souvent arbitraire ou sommaire, alors qu'il devrait être intégré à une stratégie mûrement réfléchie.

L'accent doit être mis sur la formation et le rôle des attitudes

La culture de l'organisation et les attitudes ne sont pas examinées en détail, alors que ces facteurs abritent très souvent les obstacles les plus insidieux.

Par exemple, certains gestionnaires et employés croient à tort que les membres des minorités visibles n'ont pas l'instruction et les qualités nécessaires pour occuper certains types d'emplois, alors que les études et les données sur la disponibilité démontrent tout à fait le contraire. De même, les vérificateurs se font dire que les charges de travail sont trop énormes pour les personnes handicapées — une telle généralisation fait abstraction des véritables valeurs que ces personnes apportent à leur travail.

Il ne faut certes pas conclure, à partir de ces exemples, que la discrimination sévit dans le monde du travail au Canada, mais ils sont révélateurs des obstacles à l'emploi auxquels se heurtent souvent les membres des groupes désignés. Heureusement, les employeurs aux prises avec les problèmes de ce genre ont en général le bon réflexe d'investir dans la formation et la sensibilisation des employés. Il arrive cependant que les études des systèmes d'emploi soumises à la vérification négligent complètement ces obstacles possibles. La Commission doit alors s'assurer que les employeurs prennent les mesures qui s'imposent pour les supprimer.

Des lacunes persistantes dans la fonction publique

Dans le rapport de l'an dernier, la Commission a dénoncé certaines lacunes dans la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. Elle se voit contrainte, malheureusement, de recommencer cette année.

- Le *Profil des compétences en leadership de la fonction publique*, publié par la Commission de la fonction publique, n'énonce toujours pas de compétence claire en matière de diversité.

- Le Programme de gestion du rendement (PGR) ne prévoit pas systématiquement, parmi les engagements des gestionnaires, un indicateur de rendement qui mesure les améliorations réalisées sur le plan de la représentation des groupes désignés.

- Nous sommes d'avis que les mécanismes d'embauche sont invariablement subjectifs et qu'ils ne sont pas suffisamment structurés. Ces lacunes, conjuguées aux attitudes discriminatoires, peuvent avoir une incidence négative sur l'embauche des membres des groupes désignés.

Les Forces canadiennes, la GRC et le SCRS font toujours bande à part

Lorsqu'il a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, le Parlement a prévu qu'elle s'appliquerait ultérieurement aux Forces canadiennes, à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Cependant, c'est le gouverneur en conseil — en réalité, le Cabinet — qui doit déterminer le moment où ces organisations tomberont sous le coup de la *Loi*. Six ans après l'adoption de la *Loi*, les dispositions applicables ne sont toujours pas entrées en vigueur. La Commission a dénoncé cette situation dans ses deux derniers rapports et, malheureusement, la nécessité l'oblige à réitérer sa critique cette année. Bien que les travaux préparatoires en vue d'assujettir ces organisations à la *Loi* soient terminés, aucun règlement n'avait encore été publié à la fin de 2001. Rien ne peut justifier la prolongation du retard mis à combler cette lacune.

Les résultats du programme de vérification

La Commission a poursuivi, en 2001, la stratégie de vérification qu'elle avait mise en œuvre l'année précédente. En concentrant ainsi ses efforts sur les gros employeurs de sorte à couvrir le plus grand nombre possible d'employés, elle aura vérifié ou commencé à vérifier des organisations employant au total plus de 80 % des travailleurs visés par la *Loi*.

Employeurs en cours de vérification

Dans le secteur public, nous avons commencé à vérifier 41 des 65 ministères et organismes fédéraux, qui regroupent plus de 97 % des fonctionnaires.

Le secteur public compte également des « employeurs distincts », telle l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qui ne sont pas des ministères et qui ne font pas partie de la fonction publique comme telle. Nous avons vérifié ou commencé à vérifier huit de ces 14 employeurs distincts, qui totalisent 94 % des employés de ce groupe.

Dans le secteur privé, les vérifications entreprises ont porté sur 166 des 397 employeurs, qui représentent 77 % de l'effectif.

La liste complète des employeurs en cours de vérification figure à la section 12 du présent rapport.

Le nombre de vérifications terminées est plus élevé que prévu

Comme le montre le tableau 1, depuis le début du programme en 1998, la Commission a entrepris des vérifications initiales chez 215 des 476 employeurs visés par la *Loi*. Toutefois, il a fallu faire au moins une vérification de suivi chez la plupart avant qu'il ne soit possible de les déclarer en conformité. Cela signifie que la Commission a commencé en tout 354 vérifications, alors qu'elle prévoyait en avoir terminé environ 320 à la fin de la quatrième année de son programme.

Tableau 1
Vérifications commencées et terminées, 1998-2001

	1998		1999		2000		2001		Total cumulatif	
	Comm.	Term.	Comm.	Term.	Comm.	Term.	Comm.	Term.	Comm.	Term.
Vérifications commencées	110	49	36	62	34	19	35	23	**215**	**153**
Suivi de vérifications initiales	0	0	68	14	38	40	21	38	**127**	**92**
Suivi d'ordres	0	0	0	0	5	1	7	3	**12**	**4**
Vérifications annulées	0	1	0	5	0	5	0	9	**0**	**20**
Nombre total de vérifications	**110**	**50**	**104**	**81**	**77**	**65**	**63**	**73**	**354**	**269**

Le tableau 1 montre également que 35 vérifications initiales ont été amorcées en 2001, de même que 21 vérifications de suivi chez des employeurs qui avaient signé des engagements au terme de leur vérification initiale. Au cours de la même année, le délai accordé à sept employeurs pour se conformer à un ordre est arrivé à expiration, et des vérifications de suivi ont été entreprises immédiatement pour déterminer si ces employeurs s'étaient conformés à l'ordre reçu.

De plus, 20 vérifications ont été annulées depuis 1998, pour diverses raisons allant de la fermeture de l'entreprise, ou de son absorption par une autre, à une baisse de l'effectif en deçà de 100 (nombre minimum prévu par la *Loi* pour les vérifications applicables au secteur privé).

Situation des vérifications

Le tableau 2 montre que peu d'employeurs ont été déclarés en conformité à l'étape initiale de la vérification. En 2001, deux employeurs ont atteint la pleine conformité dès le premier stade de la vérification : le ministère du Patrimoine canadien et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Depuis 1998, seuls huit employeurs ont satisfait aux exigences de la *Loi* au stade de la vérification initiale.

Tableau 2
Situation des vérifications

SITUATION	1998	1999	2000	2001	Cumulatif
Conformité, vérification initiale	2	2	2	2	**8**
Conformité, vérification de suivi	0	10	30	25	**65**
Nombre total d'employeurs en conformité	*2*	*12*	*32*	*27*	***73***
Notification d'ordres	1	4	10	5	**20**
Constitution d'un tribunal	0	0	3	4	**7**

Le recours aux mesures d'exécution demeure exceptionnel. En 2001, la Commission a notifié un ordre à cinq employeurs et renvoyé deux cas à un tribunal, tandis que deux employeurs ont demandé une révision par un tribunal de l'ordre reçu. Ces mesures sont exposées en détail dans la section 5 du présent rapport.

Bien faire comprendre le message

Le Parlement précise expressément dans la *Loi* son intention de faire appliquer celle-ci dans un esprit de collaboration et de bonne volonté. Aussi est-il important que la Commission prenne les dispositions nécessaires pour sensibiliser les parties concernées à l'objet et aux exigences de la *Loi* ainsi qu'à ses modalités d'application aux employeurs et autres intéressés.

L'information et la sensibilisation : les clés de la pleine conformité

En 2001, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi de la Commission a organisé 45 séances de formation, exposés et ateliers dans tout le pays. Ces activités avaient pour but d'expliquer la teneur de la *Loi*, d'écarter les idées reçues et d'offrir des solutions pratiques. Par le fait même, elles ont permis à la Commission de tenir un dialogue convivial avec les employeurs, les syndicats, les membres des groupes désignés et les autres parties intéressées, et de mieux saisir leurs préoccupations.

La collaboration avec les partenaires

Comme il a été dit, le processus d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* repose sur la collaboration. La Commission canadienne des droits de la personne travaille en étroite collaboration avec divers partenaires pour assurer l'exécution complète de son programme.

En 2001, les représentants de la Commission ont participé à des discussions, des consultations et des ateliers de formation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, Développement des ressources humaines Canada et le Centre canadien de gestion. Ces diverses tribunes ont privilégié l'échange de renseignements clés et la simplification des processus internes essentiels à la mise en œuvre harmonieuse de la *Loi* dans la fonction publique.

La Commission entretient en outre des rapports permanents avec différents groupes et particuliers : associations patronales, syndicats, organismes de pression représentant les groupes désignés et experts-conseils de l'équité en matière d'emploi. En 2001, elle a tenu des réunions avec, entre autres, l'Association des banquiers canadiens, les Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF), les Employment Equity Practitioners' Associations de Toronto et de Winnipeg ainsi que l'Alliance de la fonction publique du Canada.

L'année à venir

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995 prévoit un examen de ses dispositions cinq ans après l'entrée en vigueur de la *Loi* et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans.

L'examen quinquennal de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Octobre 2001 marquait le cinquième anniversaire de l'entrée en vigueur de la *Loi*. Les préparatifs en vue de l'examen législatif vont bon train.

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui est chargé de l'examen, a commencé ses travaux en novembre 2001.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont organisé une série de consultations et de tribunes pour discuter des modifications qui pourraient être apportées à la *Loi*. Ils sont censés remettre leurs rapports et recommandations au comité en 2002. Les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne ont pris part à la majeure partie des consultations publiques que DRHC a tenues dans tout le pays au printemps et à l'été 2001.

La Commission mène aussi de son côté des consultations, qui trouvent leur point de départ dans le document de discussion établi en vue de l'examen législatif. Parmi les principaux intervenants pressentis un peu partout au pays, on compte des employeurs, des syndicats et des organisations représentant les groupes désignés. La Commission se fondera sur les résultats de ces consultations pour formuler les recommandations qu'elle soumettra en 2002 au comité chargé de l'examen.

L'évaluation du programme de vérification par un organisme indépendant

La Commission a fait appel à Conseils et Vérification Canada pour l'évaluation de son programme de vérification de la conformité à la *Loi*. Cet organisme indépendant formulera une opinion objective sur les activités de la Commission, fera ressortir ses points forts et, s'il y a lieu, recommandera les mesures correctrices à prendre.

Une clarification des exigences législatives s'impose

Les recommandations finales de la Commission s'appuieront sur les consultations et l'évaluation du programme qui sont en cours. Elle espère que le Parlement profitera de l'occasion que l'examen législatif lui fournit de clarifier certaines exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de lever certaines ambiguïtés et d'apporter les adaptations qu'elle juge souhaitables au vu de l'expérience de vérification acquise ces quatre dernières années.

Maintenir le cadre législatif actuel

La Commission estime, d'autre part, qu'il est trop tôt pour envisager des modifications en profondeur de la *Loi*. Il faudrait d'abord établir si la loi actuelle a permis de réduire la sous-représentation des membres des groupes désignés.

Comme l'indique la section 9 du présent rapport, la Commission a mis en place un système de suivi lui permettant de contrôler les progrès réalisés par les employeurs. Ce n'est toutefois qu'au cours des deux ou trois prochaines années qu'elle pourra déterminer clairement dans quelle mesure les employeurs progressent vers une représentation équitable des groupes désignés. C'est pourquoi, de l'avis de la Commission, il conviendrait d'attendre jusqu'à ce moment-là avant d'envisager une refonte de la *Loi*.

Augmentation du nombre d'employeurs à vérifier

Lorsque la Commission a commencé son travail de vérification de la conformité en 1998, 412 employeurs étaient visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce chiffre tourne autour de 400 depuis quatre ans, si l'on fait exception des légères variations qu'il a subies par suite des fusions d'entreprises, de la révision à la hausse et à la baisse des niveaux de dotation des divers employeurs ainsi que de la restructuration des marchés.

Le nombre d'employeurs devant faire l'objet d'une vérification de la Commission est passé à 476 en 2001 – entraînant ainsi une augmentation de sa charge de travail –, lorsque Développement des ressources humaines Canada a recensé d'autres employeurs qui sont visés par la *Loi*. La plupart d'entre eux appartiennent à l'industrie des transports, et des petits groupes proviennent des secteurs des banques, des télécommunications et d'« autres » secteurs.

Un programme de vérification individualisé pour les petits employeurs

En 2002, la Commission continuera de vérifier la conformité des employeurs qui n'ont pas encore fait l'objet d'une vérification, toujours en vue de s'assurer que le plus grand nombre possible d'employeurs adoptent des politiques et des pratiques d'emploi équitables pour les membres des groupes désignés.

Comme la plupart des employeurs restant à vérifier sont relativement petits, la Commission s'efforcera, en 2002, de trouver des moyens de simplifier le processus de vérification des petits employeurs, tout en veillant à l'application uniforme de la *Loi*.

Le suivi des progrès raisonnables

En 2001, la Commission a mis sur pied un système lui permettant de déterminer si les employeurs déclarés en conformité avec la *Loi* prennent des mesures raisonnables pour atteindre leurs objectifs de recrutement et d'avancement à court terme. Ce système commencera, en 2002, à produire des résultats qui, pour la première année, ne porteront que sur un petit échantillon d'employeurs. Au cours des prochaines années, la Commission devrait pouvoir constater, à partir des tendances dominantes qui s'installeront chez les employeurs, si l'objet de la *Loi* — réaliser la pleine représentativité des groupes désignés — est respecté.

Le système de suivi

Les employeurs déclarés en conformité par les vérificateurs de la Commission auront établi des objectifs de recrutement et d'avancement à court terme (habituellement échelonnés sur une période de trois ans) et des objectifs de représentation à long terme. Tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale doivent présenter un rapport statistique annuel à Développement des ressources humaines Canada, tandis que le Secrétariat du Conseil du Trésor rend compte des progrès réalisés par les ministères et les organismes fédéraux.

Le système de la Commission évalue les progrès que les employeurs ont réalisés par rapport aux objectifs qu'ils se sont fixés dans le plan d'équité en matière d'emploi. L'atteinte de ces objectifs suppose que l'employeur a bel et bien cerné, par suite d'une étude de ses systèmes d'emploi, les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, qu'il a prévu dans son plan les mesures utiles pour supprimer ces obstacles et réduire la sous-représentation, et qu'il prend effectivement des mesures raisonnables pour mener ce plan à bien.

Si l'employeur n'a pas atteint ses objectifs, la Commission peut décider de rouvrir le dossier de vérification et demander à l'employeur de prendre les mesures correctrices qui s'imposent.

Comme nous l'avons vu plus haut, 73 employeurs en conformité sont maintenant à l'étape du suivi. La majorité d'entre eux n'ont été déclarés ainsi qu'en 2000 et 2001. Il faudra toutefois accorder aux employeurs un délai de quelques années pour qu'ils puissent démontrer que leur plan d'équité en matière d'emploi leur permet de réaliser des progrès raisonnables. À l'heure actuelle, la Commission peut uniquement exercer un suivi sur le rendement d'un petit nombre d'employeurs qui satisfont aux exigences législatives depuis deux ou trois ans. Il est donc trop tôt pour déterminer si les employeurs vérifiés ont accompli des progrès raisonnables.

La Commission portera une attention particulière aux résultats de son système de suivi, car ils lui permettront de vite établir si la *Loi* remplit effectivement son objet.

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés

La présente section est consacrée à la description et à l'interprétation des données statistiques sur la représentation, le recrutement, l'avancement et les cessations de fonctions des membres des groupes désignés travaillant pour des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces données découlent des rapports d'équité en matière d'emploi que les employeurs des secteurs public et privé soumettent tous les ans.

Les employeurs privés sous réglementation fédérale présentent ces rapports depuis quatorze ans à Développement des ressources humaines Canada.

En 2001, quelque 397 employeurs des secteurs des banques, des communications, des transports et d'« autres secteurs » ont produit des rapports sur un effectif total de 607 000 employés au 31 décembre 2000. La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées. Le nombre d'employeurs visés s'est largement accru depuis qu'une soixantaine d'employeurs additionnels, dont la grande majorité comptent de minces effectifs dans le secteur des transports, se sont ajoutés aux 331 qui étaient déjà assujettis à la *Loi* en 2000.

Dans l'ensemble, l'effectif du secteur privé a grimpé de 4 % comparativement à l'année précédente. Le nombre d'emplois a chuté légèrement dans le secteur des banques, alors qu'il s'est accru dans tous les autres secteurs. En 2000, le secteur privé s'est enrichi de près de 30 000 nouveaux recrutements par rapport à 1999, créant ainsi plus de 100 000 occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés, notamment dans les secteurs des banques, des communications et des transports. Certains progrès ont été marqués même si les employeurs n'ont pas tous saisi ces occasions pour améliorer la représentation de ces groupes. Comme nous l'expliquons plus bas, les résultats ont largement varié d'un secteur d'activité à l'autre et d'un groupe désigné à l'autre.

Pour sa part, le Conseil du Trésor a présenté un compte rendu de l'équité en matière d'emploi dans 65 ministères et organismes fédéraux comptant un effectif total de plus de 149 000 employés au 31 mars 2001.

Les données publiées par le Conseil du Trésor montrent également que la fonction publique fédérale a amplement eu la possibilité d'engager des membres des groupes désignés, puisque près de 16 000 postes ont été dotés — soit quelque 2 000 de plus que l'année

précédente. Près de 3 500 de ces vacances correspondaient à des postes permanents. Les données recueillies indiquent que les quatre groupes désignés ont obtenu des parts de recrutements supérieures à celles de l'année précédente. La part de recrutements des membres des minorités visibles a été inférieure à leur taux de disponibilité dans la population active canadienne. Pour la première fois, cependant, leur part des emplois permanents (11,5 %) a dépassé le repère du recensement (10,3 %). Comme nous le verrons dans la suite du rapport, l'expérience des groupes désignés a varié considérablement d'un ministère ou organisme à l'autre.

Le secteur public compte également 14 employeurs fédéraux distincts qui rendent compte au Parlement, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, d'un effectif totalisant près de 69 000 employés. Le plus grand d'entre eux, l'Agence canadienne des douanes et du revenu, embauche à lui seul 47 000 employés. Comme ces employeurs ne font pas partie de la fonction publique fédérale qui est visée par le rapport annuel du Conseil du Trésor au Parlement, ils ne sont pas inclus dans l'examen qui suit.

Dans l'évaluation des données les plus récentes, il importe de ne pas perdre de vue les points suivants :

- Dans les sections qui suivent, nous comparons les données de l'effectif des secteurs privé et public aux données du recensement de 1996 sur la disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones. Les graphiques accompagnant ces données illustrent les progrès que les quatre groupes désignés ont marqués entre 1987 et 2000.

- L'estimation des taux de disponibilité des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles fait fond sur les données du recensement de 1996, puisque les résultats du recensement de 2001 au chapitre de l'équité en matière d'emploi ne seront disponibles qu'en 2003.

- L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées remonte à l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), puisque cette enquête n'a pas été reprise lors du recensement de 1996. L'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités permettra d'actualiser les données sur la disponibilité, qui seront diffusées en 2003.

- Comme bon nombre des quelque 60 employeurs nouvellement assujettis à la *Loi* n'ont pas encore mené d'enquête sur leur effectif, les premiers rapports qu'ils ont produits pour l'an 2000 ne tiennent compte que de la représentation des femmes. Il faut donc interpréter avec prudence les comparaisons faites entre les données de 1999 et de 2000, plus particulièrement celles qui ont trait au secteur des transports, auquel appartient la plus large portion de ces effectifs.

- Depuis qu'un nouveau système de regroupement des professions dans le secteur privé a été adopté en 1996, il n'est pas toujours possible de faire des comparaisons avec les chiffres des années antérieures.

- L'estimation des taux de disponibilité des membres des minorités visibles que le Secrétariat du Conseil du Trésor a établie à partir des résultats du recensement de 1996 ne porte que sur les citoyens canadiens. Dans les estimations précédentes fondées sur le recensement de 1991, le SCT avait établi leur taux de disponibilité pour le secteur public à 9,0 %, ce qui était très proche des 9,1 % pour le secteur privé, et les deux chiffres comprenaient tant les immigrants reçus (maintenant appelés résidents permanents) que les citoyens canadiens. Bien que le recensement de 1996 indique que la disponibilité globale des minorités visibles s'élève à 10,3 %, l'estimation du SCT a été ramenée à 8,7 % parce que les résidents permanents ne sont pas pris en compte. Le SCT explique l'exclusion de ce groupe par le fait que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne une préférence absolue aux citoyens canadiens lors du recrutement dans la fonction publique. Cette préférence fait toutefois l'objet d'une contestation judiciaire en ce moment. Dans l'examen qui suit, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique est évaluée par rapport au repère de 10,3 %.

- Dans les sommaires qui suivent, les expressions « parts des recrutements ou des cessations de fonctions » désignent les pourcentages de membres des groupes désignés parmi les personnes embauchées ou les personnes qui quittent leur emploi pour une raison ou une autre. En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné recevrait normalement une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada. Dans le cas des cessations de fonctions, cependant, la part du groupe devrait correspondre à sa représentation du moment dans l'organisation.

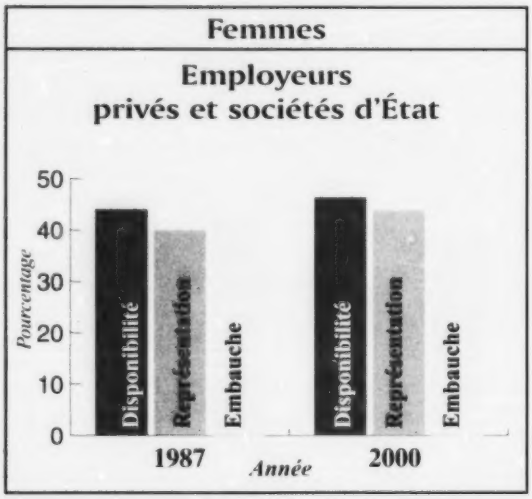
Les femmes

Dans le secteur privé

La représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,1 % en 1987 à 43,9 % en 2000. Ce dernier chiffre — un léger recul par rapport aux 44,8 % enregistrés en 1999 — avoisine néanmoins leur taux de disponibilité de 46,4 %. Leur part des recrutements en 2000 a accusé une légère baisse par rapport à l'année précédente, passant de 39,7 % à 38,7 %.

La représentation des femmes a varié considérablement d'un secteur d'activité à l'autre, atteignant un maximum de 71,4 % dans le secteur des banques et un minimum de 24,2 % dans les transports. En 2000, tout comme pour l'année précédente, leur part des postes de direction a augmenté dans tous les secteurs. Leur représentation globale parmi les cadres supérieurs s'établit à 19,1 %, près du taux de 20,8 % constaté dans le recensement de 1996.

Dans le secteur bancaire, les femmes demeurent concentrées dans les emplois de bureau. Elles ont toutefois enregistré des gains parmi les cadres supérieurs où elles détiennent 23,7 % de l'ensemble des postes, soit un chiffre plus élevé que le repère de 20,8 % du recensement de 1996. Les femmes occupent maintenant dans ce secteur plus de la moitié de tous les postes de gestion intermédiaire et de la catégorie professionnelle.



Dans le secteur des transports, la représentation des femmes a sensiblement augmenté entre 1987 et 2000, passant de 16,0 % à 24,2 %. Il importe de noter l'évolution favorable de leur part des postes de haute direction qui, de 11,3 % en 1999, s'est élevée à 14,4 % en 2000. Près de 30,0 % des emplois de ce secteur font partie de la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, qui englobe divers groupes de conducteurs. Bien que les femmes représentent 10,7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre spécialisée, près de la moitié d'entre elles occupent des postes à temps partiel de conducteurs d'autobus scolaires. Il y a encore du chemin à parcourir avant d'en arriver à une représentation équitable des femmes dans ce secteur.

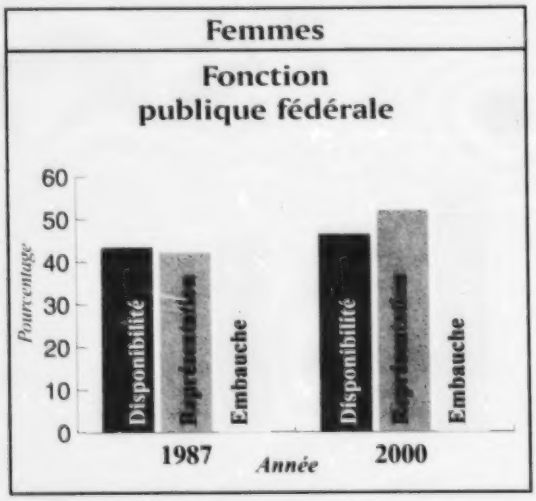
En 2000, 22 % des femmes travaillant dans le secteur privé étaient à temps partiel ou occupaient des postes temporaires, contre seulement 9 % des hommes. Le schéma est particulièrement évident chez les femmes autochtones, dont 25 % occupent un emploi temporaire ou à temps partiel.

Dans le secteur public

Au 31 mars 2001, la représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'établissait à 52,1 %, un pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente et assorti au repère de 46,4 % du recensement de 1996. Compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42,0 % de l'effectif en 1987, les femmes ont réalisé des progrès remarquables. Par rapport à l'année précédente, leur part des recrutements est demeurée pratiquement la même en 2000 (57,8 %).

La représentation des femmes dans le groupe de la direction a poursuivi sa croissance régulière, atteignant 30,0 %, comparativement à 28,4 % l'année précédente. Leur part des postes de la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 36,6 % à 37,8 % au cours de la dernière année.

Les progrès ainsi marqués masquent quand même le fait que seulement 18 % des femmes engagées en 2000 ont accédé à un poste permanent, contre 26 % chez les hommes, et que 45 % des femmes ont été recrutées dans les postes de soutien administratif, contre 14 % chez les hommes. De toute évidence, la représentation équitable des femmes dans l'ensemble de la fonction publique fédérale est loin d'être atteinte.



Au 31 mars 2001, la représentation des femmes dans les organisations de 200 employés et plus était la plus élevée à la Commission nationale des libérations conditionnelles (80,0 %) et dans l'élément civil de la Gendarmerie royale du Canada (77,5 %). Cette situation s'explique par le nombre élevé d'employés de soutien administratif au sein de ces effectifs. La représentation des femmes était la plus faible,

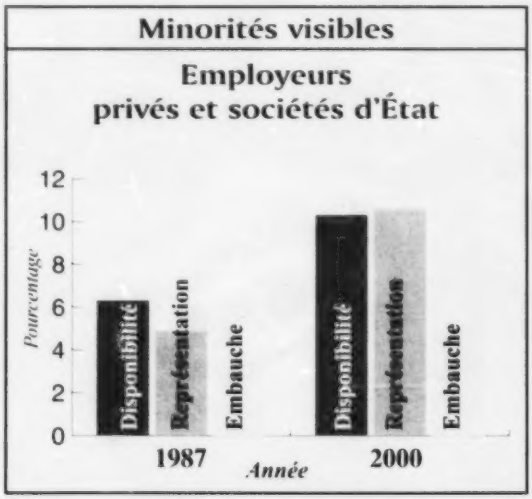
à 28,5 %, au ministère des Pêches et des Océans, où une forte proportion des emplois se trouve dans les catégories scientifique, technique et de l'exploitation — un secteur où les femmes sont depuis toujours sous-représentées.

Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé

La représentation des minorités visibles a augmenté tous les ans depuis 1987. Leur part des emplois du secteur privé est passée de 4,9 % en 1987 à 10,6 % au 31 décembre 2000, correspondant ainsi au repère de 10,3 % du recensement de 1996. Cette amélioration est attribuable au fait que les membres des minorités visibles comptent pour 12,0 % de l'ensemble des personnes recrutées en 2000, un chiffre supérieur aux 10,6 % atteints l'année précédente et considérablement plus élevé que la part de 5,2 % obtenue en 1987. On s'attend toutefois à ce que le recensement de 2001 révèle un taux de disponibilité plus élevé pour ce groupe désigné.

Dans les secteurs des banques et des communications, la part des recrutements chez les minorités visibles se situe bien au-delà du repère de 10,3 % du recensement. Leur représentation dans le secteur des banques a atteint 16,6 %, légèrement en hausse par rapport à l'année précédente et très au-dessus des 9,5 % de 1987. Leur représentation a également augmenté dans le secteur des communications, où ils forment maintenant 9,7 % de l'effectif. Même si ce chiffre demeure quelque peu inférieur à leur taux de disponibilité, il est plus de deux fois supérieur à la représentation de 4,0 % enregistrée en 1987.



La représentation des minorités visibles est demeurée stable dans le secteur des transports, comparativement à 1999, lorsque son niveau s'établissait à 7,0 %. Il faut toutefois reconnaître que des progrès ont été réalisés depuis 1987, à l'époque où leur représentation n'atteignait que 2,5 %. Leur part des recrutements est passée de 7,7 % en 1999 à 9,6 % en 2000. On prendra soin, comme nous l'avons signalé plus haut, d'interpréter ces données avec une certaine prudence, puisque bon nombre des

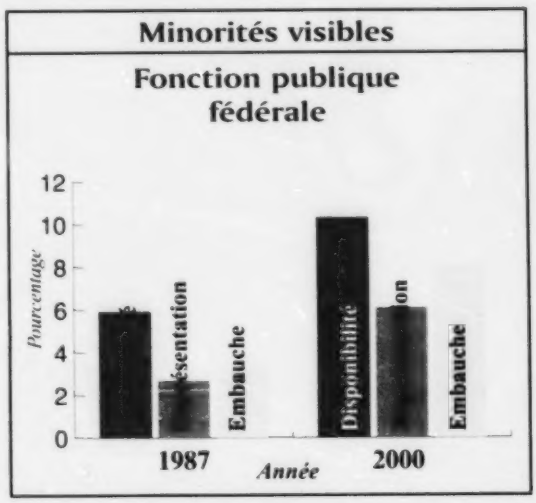
employeurs ayant présenté leur premier rapport en 2000 n'ont pas encore mené l'enquête sur leur effectif.

Dans les « autres » secteurs, les minorités visibles ont perdu du terrain pour la troisième année consécutive. Chiffrée à 2,5 % seulement en 1987, leur représentation a progressé jusqu'à 8,1 % en 1997 pour tomber à 6,8 % en 2000. Leur part des recrutements, qui était de 9,1 % en 1999, a chuté à 7,1 % en 2000. Elle a toujours été inférieure à leur taux de disponibilité.

Malgré les progrès soutenus, quoique inégaux, réalisés par les minorités visibles, il reste encore beaucoup à faire. Leur représentation n'a atteint le repère du recensement de 1996 que dans le secteur bancaire, et elles n'ont toujours pas obtenu leur part équitable des emplois dans les autres secteurs. Les minorités visibles demeurent largement sous-représentées chez les cadres supérieurs, où leur représentation atteint moins de la moitié de leur taux de disponibilité.

Dans le secteur public

Depuis plusieurs années, la Commission fait part de ses préoccupations face à l'absence de progrès visant à remédier à la sous-représentation importante des minorités visibles dans un grand nombre de ministères et d'organismes fédéraux. Cette année, il est encourageant de voir s'opérer plusieurs changements positifs.



Au 31 mars 2001, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale s'élevait à 6,1 %, comparativement à 5,5 % l'année précédente. Les chiffres du Conseil du Trésor permettent de croire que ces gains sont largement attribuables à de nouveaux recrutements plutôt qu'à une auto-identification accrue. Les minorités visibles ont obtenu une part de 8,1 % de l'ensemble des recrutements — une part beaucoup plus importante que les 5,7 % de l'année précédente. Fait encore plus significatif, leur part des recrutements pour des postes permanents est passée de 8,3 % en 2000 à 11,5 %, dépassant ainsi pour la première

fois le repère de 10,3 % du recensement. De plus, même à 7,3 %, leur part des recrutements pour des emplois temporaires a augmenté considérablement par rapport aux 5,1 % de l'année précédente.

Ces progrès sont certes encourageants, mais les membres des minorités visibles continuent d'être engagés surtout dans la catégorie scientifique et professionnelle. Seules deux des 41 nominations au groupe de la direction sont allées à des membres des minorités visibles, ce qui est légèrement inférieur à 1999. Dans le cadre du processus de vérification, les ministères sont tenus d'établir des objectifs de recrutement et d'avancement en vue de remédier à la sous-représentation. Ils rendent également compte au SCT des efforts qu'ils déploient pour atteindre les objectifs fixés pour faire suite au plan d'action adopté en réponse au rapport *Faire place au changement*. La Commission exercera un suivi minutieux sur les progrès que les ministères et organismes accompliront pour atteindre leurs objectifs. L'accroissement des taux de recrutement sera particulièrement important, puisqu'on s'attend à ce que la disponibilité des minorités visibles augmente dans les résultats du recensement de 2001.

Parmi les 41 ministères et organismes de plus de 200 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié enregistrait le taux de représentation le plus élevé (21,0 %) chez les minorités visibles. Vingt-sept de ces organisations affichaient des hausses dans la représentation des minorités visibles, et cinq atteignaient le repère de 10,3 % du recensement, contre seulement une l'année précédente.

Bien que ces signes de progrès soient encourageants, il faudra accroître davantage le nombre de recrutements et soutenir cette évolution pendant un certain nombre d'années avant que les minorités visibles ne soient équitablement représentées dans tous les groupes professionnels et les ministères de la fonction publique fédérale.

Les Autochtones

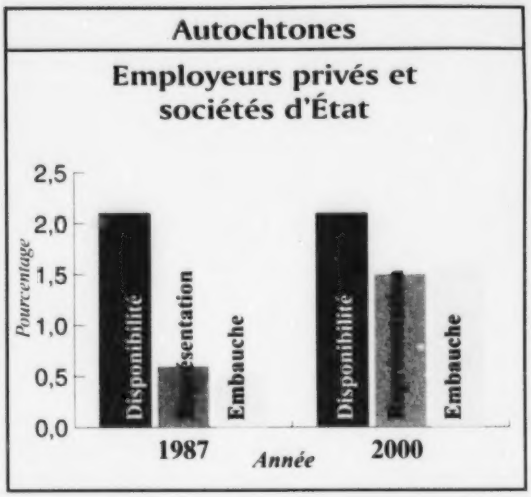
Dans le secteur privé

De façon générale, les Autochtones n'ont pas bénéficié beaucoup des multiples possibilités d'embauche qui se sont présentées en 2000. Leur part des recrutements a légèrement augmenté (de 1,5 % en 1999 à 1,6 % en 2000) tout en demeurant bien en deçà du taux de disponibilité de 2,1 % établi par le recensement de 1996. Cette faible hausse n'a pas suffi à améliorer la représentation globale des Autochtones, qui n'a pas changé par rapport à l'année précédente (1,5 %).

Les Autochtones ont marqué les meilleurs résultats dans la catégorie « autres », qui englobe plusieurs grandes sociétés céréalières et

minières situées dans les provinces de l'Ouest.

Leur part des recrutements est passée de 3,3 % en 1999 à 2,3 % en 2000, alors que leur part des cessations de fonctions a aussi diminué. C'est pourquoi le taux de représentation de 2,4 % atteint en 1999 s'est maintenu en 2000.

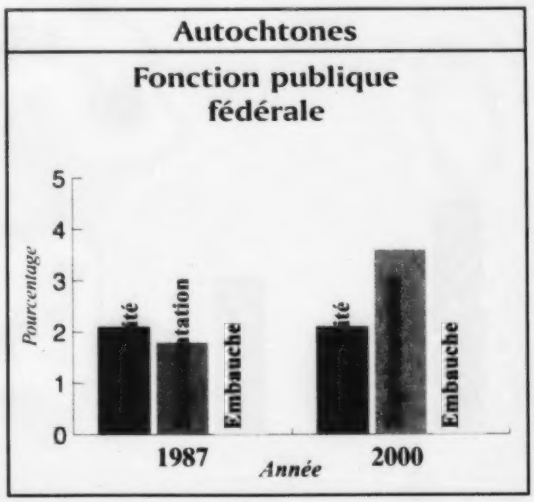


Dans le secteur des transports, la représentation des Autochtones est demeurée inchangée à 1,8 %, un niveau encore inférieur au repère du recensement. Quant à leur représentation dans le secteur des communications, elle a enregistré une légère remontée, de 1,1 % à 1,3 %, attribuable à l'accroissement de leur part des recrutements.

Il est décourageant de constater que leur part des emplois dans le secteur bancaire, après avoir atteint le maximum de 1,3 % en 1998 et 1999, a chuté à 1,2 % en 2000, en conséquence de la baisse de leur part des recrutements, de 1,1 % à 0,9 % (un taux représentant moins de la moitié de leur disponibilité). Aucun employeur de ce secteur n'a engagé un nombre d'Autochtones suffisant pour atteindre le repère de 2,1 % du recensement de 1996. En fait, la représentation des Autochtones au sein de plusieurs grandes banques a régressé.

Dans le secteur public

La situation des Autochtones est très différente dans le secteur public, où leur représentation a atteint 3,6 % au 31 mars 2001, contre 3,3 % l'année précédente. Cette augmentation est en grande partie attribuable à une part des recrutements qui, à 4,6 %, non seulement dépassait la part



de 3,9 % de l'année précédente, mais aussi correspondait à plus du double du repère de 2,1 % du recensement.

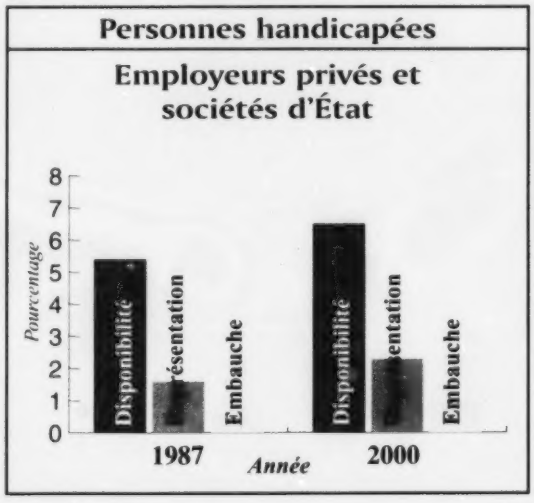
La situation des Autochtones continue à varier considérablement entre les différents ministères et organismes fédéraux. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, où ils forment 29,2 % de l'effectif, embauche près de 20 % des employés autochtones de la fonction publique fédérale. Vingt-six des 41 ministères et organismes comptant plus de 200 employés ont atteint le repère de 2,1 % du recensement, soit trois employeurs de plus que l'année précédente. Dans l'ensemble, la représentation des Autochtones a augmenté dans 29 ministères.

Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements dans la fonction publique. Leur part était largement supérieure au repère de 2,1 % du recensement dans toutes les catégories professionnelles et dans les postes à durée indéterminée et les postes temporaires. Le volume des mesures de dotation prises au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a une incidence disproportionnée sur ces données. Quoi qu'il en soit, des progrès sont en voie d'être réalisés sur d'autres plans également : la représentation a augmenté dans 60 % des ministères et organismes. Dans le cadre de ses vérifications, la Commission porte une attention particulière aux objectifs de recrutement pour s'assurer que les Autochtones sont traités équitablement dans toute la fonction publique fédérale.

Les personnes handicapées

Dans le secteur privé

Comme nous l'avons noté plus haut, les possibilités d'embauche offertes aux membres des groupes désignés ont été beaucoup plus nombreuses en 2000 qu'en 1999. Il est décevant de constater toutefois que les personnes handicapées n'ont pas bénéficié de cette situation. En fait, leur représentation globale dans le secteur privé a accusé une légère baisse, passant de 2,4 % en 1999 à 2,3 % en 2000. Leur part des recrutements n'a augmenté que légèrement en 2000, de 0,9 % à 1,0 %, soit moins du cinquième de leur taux de disponibilité de 6,5 %.

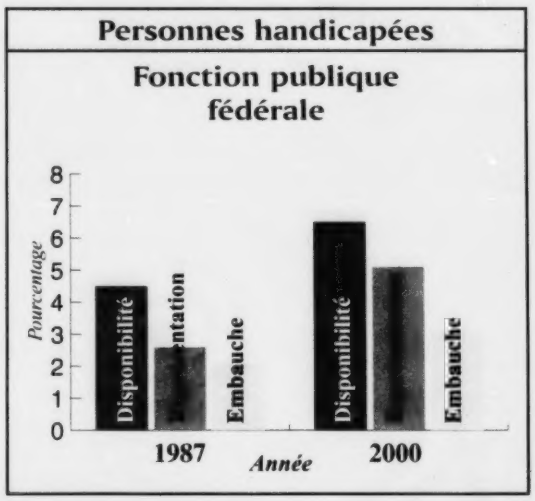


Si les personnes handicapées avaient été engagées dans une proportion correspondant à leur disponibilité, près de 6 700 d'entre elles auraient été embauchées, plutôt que les 1 000 qui ont en fait obtenu un emploi.

En 2000, les personnes handicapées étaient sous-représentées dans tous les secteurs d'activité. Leur représentation de 2,3 % dans le secteur bancaire et de 2,4 % dans les communications s'est quelque peu améliorée par rapport à l'année précédente. Leur représentation dans les « autres » secteurs a chuté légèrement à 2,7 %, tandis qu'elle est passée de 2,5 % à 2,2 % dans les transports. Mais il faut encore ici interpréter ces données avec prudence, puisque les employeurs qui rendent compte depuis peu de leur programme d'équité en matière d'emploi à Développement des ressources humaines Canada n'ont pas, pour la plupart, encore mené une enquête sur leur effectif. Comme par les années passées, le motif de sous-représentation des personnes handicapées est qu'elles n'obtiennent toujours pas une part équitable des recrutements.

Dans le secteur public

Les personnes handicapées ont réalisé des progrès beaucoup plus importants dans le secteur public que dans le secteur privé. Leur représentation a augmenté dans la fonction publique fédérale, atteignant 5,1 % au 31 mars 2001, contre 4,7 % un an plus tôt. Ce pourcentage est pour la première fois plus élevé que le repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il demeure inférieur au taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %), qui est établi par l'ESLA de 1991.



La situation s'améliore lentement. Sept des 41 ministères et organismes fédéraux comptant plus de 200 employés ont atteint le repère de 6,5 % de l'ESLA, contre 4 l'année précédente, et 22 de ces organisations ont atteint le repère de 4,8% établi par le Conseil du Trésor. Contrairement à l'année dernière, lorsque la représentation des personnes handicapées a baissé dans près de la moitié de ces ministères et organismes, elle a augmenté cette année chez 25 d'entre eux et elle est demeurée inchangée chez 4 autres.

Les données autorisent à penser que l'augmentation du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale est davantage attribuable à une auto-identification accrue qu'à un recrutement plus actif. Même si les personnes handicapées ont obtenu effectivement, cette année, une plus large part des recrutements (3,1 % contre 2,3 % l'année précédente), cette représentation accrue correspond à moins de la moitié du repère de 1991 établi par l'ESLA. Si les personnes handicapées avaient été engagées à un taux correspondant au repère de 6,5 %, plus de 1 000 d'entre elles auraient obtenu un poste, comparativement aux 488 qui ont été embauchées. Une seule personne ayant une déficience a été nommée à un poste de la catégorie EX. La part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories professionnelles s'est située à la fois en deçà du repère de 4,8 % du Conseil du Trésor et du taux de représentation de 6,5 % dans la population active canadienne. Dans le cadre de ses vérifications, la Commission évalue de près les objectifs fixés pour le recrutement de personnes handicapées afin de s'assurer que des progrès sont réalisés en permanence.

Récapitulation

Dans le secteur privé, les Autochtones et les personnes handicapées n'ont pas bénéficié beaucoup des multiples possibilités d'embauche qui se sont présentées en 2000. Des progrès encourageants ont été marqués pour les personnes handicapées et les minorités visibles dans la fonction publique, mais il reste encore beaucoup à faire avant que ces groupes ne soient pleinement représentés dans toutes les catégories professionnelles et tous les ministères. Dans le cadre du processus de vérification, les employeurs du secteur privé et les ministères et organismes fédéraux sont tenus de fixer des objectifs de recrutement et d'avancement pour remédier à la sous-représentation. La Commission suivra la progression des employeurs vers la réalisation de ces objectifs pour s'assurer que les quatre groupes désignés atteignent la pleine égalité dans le milieu de travail envisagé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Renseignements supplémentaires

Commission canadienne des droits de la personne

Information générale
www.chrc-ccdp.ca

Information sur l'équité en matière d'emploi
www.chrc-ccdp.ca/ee/Francais/Java_file_F/index.htm

Rapports annuels et autres publications
www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?l=f

Partenaires dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
www.tbs-sct.gc.ca/ee/index-fr.html

Développement des ressources humaines Canada
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.htm

Commission de la fonction publique
www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee_f.htm

Centre canadien de gestion
www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/vision_action/index_f.html

Tableaux et listes

Tableau 3
Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et en cours de vérification, selon le secteur

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	VISÉS PAR LA LOI		EN COURS DE VÉRIFICATION	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2000)	Banques	21	172 447	15	168 319
	Communications	91	211 448	39	157 633
	Transports	234	171 260	86	100 044
	Autres*	51	51 438	26	40 570
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2001)		65	149 339	41	145 496
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2001)		14	68 198	8	64 061
TOTAL		**476**	**824 130**	**215**	**676 123**

** La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

Tableau 4
Organisations du secteur public visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique fédérale (au 31 mars 2001)				Employeurs distincts (au 31 mars 2001)			
	Visés par la Loi		En cours de vérification		Visés par la Loi		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	64 559	4	64 559	1	47 083	1	47 083
2 000 - 9 999	14	69 117	14	69 117	5	17 654	4	15 924
1 000 - 1 999	3	4 297	2	2 775	0	0	0	0
500 - 999	7	5 639	7	5 639	2	1 439	0	0
100 - 499	21	5 230	14	3 406	6	2 022	3	1 054
Moins de 100	16	497	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**65**	**149 339**	**41**	**145 496**	**14**	**68 198**	**8**	**64 061**

Tableau 5
Organisations du secteur privé visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visés par la Loi (au 31 décembre 2000)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus*	14	343 167	14	323 041
2 000 - 9 999	30	106 077	20	72 138
1 000 - 1 999	41	58 355	23	32 775
500 - 999	53	38 371	25	18 096
100 - 499	252	59 994	82	20 418
Moins de 100	7	629	2	98
TOTAL	**397**	**606 593**	**166**	**466 566**

**Le nombre d'employeurs visés par la Loi englobe tous les employeurs assujettis au 31 décembre 2000. Le nombre d'employeurs en cours de vérification comprend un employeur qui a fermé ses portes après le début de la vérification (Lignes aériennes Canadien International) et d'autres employeurs qui ont fusionné ou réduit leur effectif depuis que les vérifications ont été entreprises, d'où l'écart dans le nombre d'employés.*

Tableau 6
Organisations et employés du secteur privé visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, selon la province et le secteur (au 31 décembre 2000)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres		Total	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	4	1 326	6	2 970	7	1 986	0	0	17	6 282
Île-du-Prince-Édouard	2	230	2	489	2	319	0	0	6	1 038
Nouvelle-Écosse	6	4 631	6	5 247	12	3 837	2	789	26	14 504
Nouveau-Brunswick	6	2 880	10	6 296	12	3 636	1	100	29	12 912
Québec	11	29 206	39	48 084	60	30 290	10	3 489	120	111 069
Ontario	16	91 014	47	86 904	104	59 329	28	28 716	195	265 963
Manitoba	6	4 826	11	7 044	19	11 807	15	5 283	51	28 960
Saskatchewan	5	3 821	7	3 123	14	4 017	10	4 817	36	15 778
Alberta	8	13 974	22	20 363	52	22 910	13	3 239	95	60 486
Colombie-Britannique	9	18 962	22	26 095	42	22 853	10	1 808	83	69 718
Territoires du Nord-Ouest	1	72	1	329	0	0	0	0	2	401
Yukon	1	71	1	195	2	523	0	0	4	789
Reste*		1 434		4 309		9 753		3 197		18 693
Canada**	21	172 447	91	211 448	234	171 260	51	51 438	397	606 593

Nota :

La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

* *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

** *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés dans le total de la rubrique « Canada ».*

Tableau 7
Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province et le secteur (au 31 décembre 2000)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres		Total	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	2	1 210	4	1 274	0	0	**11**	**3 917**
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	1	190	0	0	**5**	**668**
Nouvelle-Écosse	5	4 852	6	2 791	9	1 763	2	1 888	**22**	**11 294**
Nouveau-Brunswick	6	2 798	7	6 227	9	2 964	0	0	**22**	**11 989**
Québec	11	30 239	17	36 469	28	15 011	5	1 885	**61**	**83 604**
Ontario	11	85 811	21	62 653	40	28 411	12	23 303	**84**	**200 178**
Manitoba	5	4 922	8	6 446	11	7 765	7	4 138	**31**	**23 271**
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4	4 307	**19**	**13 597**
Alberta	7	13 502	12	15 711	22	13 813	4	1 982	**45**	**45 008**
Colombie-Britannique	9	19 368	11	21 072	21	19 370	5	1 327	**46**	**61 137**
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0	0	**4**	**937**
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	**2**	**201**
Reste*		1 075		1 904		6 046		1 740		**10 765**
TOTAL CANADA **	**15**	**168 319**	**39**	**157 633**	**86**	**100 044**	**26**	**40 570**	**166**	**466 566**

Nota :

La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

* *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

** *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés dans le total de la rubrique « Canada ».*

Employeurs vérifiés ou en cours de vérification (décembre 2001)

Banques (15)

Banque d'Amérique du Canada
Banque Canadienne de l'Ouest
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque Citizens du Canada
Banque Commerciale Italienne du Canada
Banque de Montréal
Banque de Nouvelle-Écosse
Banque HSBC Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Royale du Canada
BNP Paribas
Citibanque Canada Ltée
Groupe Financier Banque TD
Société Générale (Canada)

Communications (39)

AT&T Canada Services interurbains
BC Tel
Bell Canada
Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Call-Net Entreprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien Inc., Les
Compagnie de diffusion Standard Ltée
Corporation Nortel Networks Ltée
Craig Broadcast Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Federal Express Canada Ltée
*Fundy Cablevision Ltée**
Global Communications Ltd.
Manitoba Telecom Services
Maritime Broadcasting Systems Ltd.
Mayne Nickless Transport Inc. (Loomis)
*Monarch Broadcasting Ltd**
*New Brunswick Telephone Co Ltd**
Newcap Broadcasting
Norouestel Inc
Pelmorex Inc./The Weather Network
*Pelmorex Radio Inc.**
Purolator Courrier Ltée
Société canadienne des postes

Société Radio-Canada
Standard Radio Inc.
*Swift Sure Courier Service Ltd.**
Téléglobe Canada Inc
Téléphone du Nord Ltée
Telus Québec
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Mobilité
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée
*WIC Radio Ltd.**
*WIC Television Ltd.**

Transports (86)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltée
Administration de la voie maritime du Saint-Laurent
Administration de l'aéroport international de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltée
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
*Arrow Transportation Systems**
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Diversified Inc.
*Blanchard Transport Ltd.**
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
*Canada 3000 Airport Services Ltd.**
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadien Pacifique Ltée
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Conair Aviation Ltd.
Day & Ross Inc.
Delta AirLines Inc.

Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
ERB Enterprises Inc.
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
GD Express Worldwide Canada Inc.
Greyhound Canada Transportation Corp.
Hélicoptères canadiens Ltée.
Helijet Airways Inc.
*Household Movers & Shippers Ltd**
*Imperial Oil Ltd.**
Innotech Aviation Ltée
*KLM Lignes aériennes royales néerlandaises**
Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit Ltd.
*Lignes Aériennes Canada 3000 Ltée**
*Lignes aériennes Canadien International**
*Lignes Inter-Canadien (1991) Inc., Les**
Marine Atlantique SCC
Meyers Transport Ltd.
Midland Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Services d'Aviation Général Hudson Inc.
Sharp Bus Lines Ltd.
SLH Transport Inc.
Société de transport de l'Outaouais
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des transports du Nord Ltée
*Société maritime CSL**
Tippet-Richardson Ltd.
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.

Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert (1973) Ltée
Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Upper Lakes Group Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Williams Moving & Storage (BC) Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Autres (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
*Agpro Grain Ltd. Partnership**
Agricore Coop Ltd.
Banque de développement du Canada
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Cargill Ltd.
Commission canadienne du blé
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée
Conseil des Arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
Securicor Cash Services Ltd.
*Société de développement du Cap-Breton**
Société du crédit agricole
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
Société pour l'expansion des exportations
Telus Management Services Inc.
*Union des producteurs de grain Ltée**
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (41)

Affaires étrangères et Commerce international
Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada

Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau des passeports
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Défense nationale (personnel civil)
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Environnement Canada
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)
Industrie Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des Finances Canada
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Pêches et Océans Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel du Canada
Statistique Canada
Transport Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Employeurs distincts (8)

Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
Agence des douanes et du revenu du Canada
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil national de recherches Canada
Office national du film du Canada
Parcs Canada

* *Ces vérifications ont été annulées.*

Banques **15**

Communications **39**

Transports **86**

Autres **26**

Ministères et organismes fédéraux **41**

Employeurs distincts **8**

Total à la fin de décembre 2001 : 215

Tous les employeurs jugés conformes jusqu'à décembre 2001 (73)

Banques (4)

Banque HSBC Canada
Banque Commerciale Italienne du Canada
Citibanque Canada Ltée.
Société générale (Canada)

Employeurs distincts (2)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Office national du film du Canada

Transports (30)

A.J. Bus Lines Ltd.
Administration de l'aéroport international de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air France
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Emery Air Freight Corporation
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltée
Meyers Transport Ltd.
N. Yanke Transfer Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd.
Société des transports du Nord Ltée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltée
TransX Ltd.
Williams Moving and Storage (BC) Ltd

Ministères et organismes fédéraux (17)

Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Archives nationales du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du Conseil privé
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Commission canadienne des droits de la personne
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Condition féminine Canada
Développement des ressources humaines Canada
Ministère de la Justice Canada
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Autres (8)

Cameco Corporation
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson
Conseil des Arts du Canada
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Saskatchewan Wheat Pool
Société pour l'expansion des exportations
Verreault Navigation Inc.

Communications (12)

Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call-Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien, Les
Compagnie de diffusion Standard Ltée
Corporation Nortel Networks Ltée
Global Communications Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Téléphone du Nord Ltée
Telus Québec
Videon CableSystems Inc.

Les employeurs en caractères gras sont ceux qui ont été jugés conformes à la première phase de la vérification.

Ordres donnés et affaires renvoyées au tribunal 1998-2001

Ordres donnés (20)

Banques (2)

Banque Commerciale Italienne du Canada *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Banque Laurentienne du Canada *(demande de révision de l'ordre par un tribunal)*

Communications (2)

Fundy Cable Ltée *(ordre annulé parce que l'employeur n'est plus assujetti à la* Loi*)*
AT&T Canada

Transports (12)

Adby Transportation Air France *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
American Airlines Inc.
Byers Transport Ltd. *(vérification tenue en suspens)*
Conair Aviation Ltd *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
DHL International Express *(demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande)*
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc. *(affaire renvoyée depuis à un tribunal à la demande de la Commission)*
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.
Westcan Bulk Transport

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain Division)

Ministères et organismes fédéraux (3)

Environnement Canada *(demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande)*
Archives nationales du Canada *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Ressources naturelles Canada *(demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission)*

Employeurs ayant demandé au tribunal une révision de l'ordre donné par la Commission (4)

Banques (1)

Banque Laurentienne du Canada

Transports (1)

DHL International Express *(demande de révision retirée depuis par l'employeur)*

Ministères et organismes fédéraux (2)

Environnement Canada *(demande de révision retirée depuis par l'employeur)*
Ressources naturelles Canada *(demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission)*

Affaires renvoyées devant un tribunal pour défaut de l'employeur de se conformer à l'ordre donné par la Commission (3)

Transports (2)

Conair Aviation Ltd. *(renvoi annulé depuis que l'employeur est déclaré en conformité)*
Nesel Fast Freight

Ministères et organismes fédéraux (1)

Ressources naturelles Canada *(demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission*